LA PRÁCTICA DEL ASESORAMIENTO EMPRESARIAL

Bert Hellinger



Título original
Themenbezogene Unternehmensberatung

Título
La práctica del asesoramiento empresarial

Primera edición
Febrero 2010

Traducción
Adriaan Alexander

Diseño e ilustración de cubierta
Mauro Bianco

Fotocomposición
Zero preimpresión, S.L.

Producción gráfica
Impresiones Generales, S. A.

Impreso en España
Printed in Spain

Depósito Legal
B-3563-2010

ISBN
978-84-936706-9-6

RIGDEN-INSTITUT GESTALT
Verdi, 92, 1ª planta
08012 Barcelona
www.rigden-institutgestalt.com
e-mail: rigden-ig@rigden-institutgestalt.com

ÍNDICE

Cuarto tema
La jerarquía

Quinto tema
El dinero

Sexto tema
La herencia

Séptimo tema
La doble transferencia

Apéndice

INTRODUCCIÓN

Este tercer volumen de la serie *Órdenes del Éxito* que he editado está dedicado a temas particulares, que en muchas empresas deciden sobre el éxito y el fracaso. Bien porque no se reconoce su alcance, bien porque son ignorados conscientemente.

Estos temas sin excepción tienen que ver con la propia Familia. O bien con la familia de origen o con la familia actual en el sentido más amplio, ya que ésta incluye otras relaciones anteriores o simultáneas.

Los Órdenes del Éxito se muestran en muchos aspectos como Órdenes de Amor, como órdenes de un amor comprensivo, que a cada uno, que forma parte o ha formado parte, le concede su lugar correspondiente y le reconoce los derechos que le corresponden.

Este libro también va más allá del marco limitado del asesoramiento comercial de empresas. Este asesoramiento incluye todos los ámbitos de la vida y reconoce que las empresas y nuestra profesión quedan intercaladas en las grandes realizaciones de la vida y que tanto le sirven como también le obedecen.

Este libro también va más allá del asesoramiento profesional y empresarial concreto y aborda el asesoramiento de la vida en el sentido más amplio.

Los ejemplos concretos de este libro están extraídos de cursos que he impartido recientemente en distintos países sobre el tema «Leyes del Éxito en empresas y en la profesión». Su variedad os permite observar el mismo tema en diferentes contextos y aplicarlo a vuestra propia situación personal: a vuestra profesión, empresa y vida.

Al mismo tiempo, este libro, como los anteriores de esta serie, es un libro de sabiduría. Conduce a profundidades donde nos sentimos en casa de una manera distinta, conectados y libres de una manera diferente.

Muchas comprensiones, que al principio quizás parezcan sorprendentes, al cabo de un rato resultan consoladoras. Sirven a otro tipo de amor, un amor comprensivo. Reconcilian y unen lo que durante mucho tiempo estuvo separado y conducen a un éxito y una felicidad diferentes, más comprensivos y ricos.

BERT HELLINGER

LOS TRASFONDOS

¿Cómo salen a la luz estas conexiones y su significado para nuestro éxito o fracaso?

Con la ayuda de las Constelaciones Familiares en su nueva forma perfeccionada. Lo que significa esto en detalle y mi modo de proceder se describe con precisión en los ejemplos particulares y se explica seguidamente. De esta manera, ustedes pueden participar interiormente y comprender los pasos decisivos dentro de ustedes mismos y para ustedes personalmente.

Para facilitarles el acceso, les explicaré este procedimiento muy brevemente. Por ejemplo, delante del grupo reunido se elige voluntariamente a dos representantes, de los que la mayoría de las veces uno es una mujer, la empresa o la profesión, y el otro, el empresario o la persona que ejerce esta profesión. Ambos representantes tienen ninguna o poca información sobre la empresa o la persona que constela.

Al cabo de un rato, los representantes son tomados por un movimiento que no procede de su imaginación, ni de su intención personal. Conducidos como por la mano del Espíritu, se mueven de tal manera que para los participantes y para la persona en cuestión es el transcurso de un drama. Algo escondido surge a la luz. La constelación demuestra en muy poco tiempo de qué se trata.

A la vez, indica la solución que está pendiente, para garantizar el éxito en el futuro y protegerse del fracaso.

Por ejemplo, la representante de la profesión o de la empresa mira al suelo. Incluso se arrodilla como si quisiera ir hacia un muerto. También el representante de la persona en cuestión baja al suelo, hacia alguien que aparentemente está tumbado ahí. También él por lo visto se siente atraído hacia un muerto.

No hace falta decir de quién se trata. Aquí no desvelamos secretos a la fuerza. Sin embargo, está claro que falta alguien, alguien que no tiene un lugar dentro de la familia de la persona que constela.

Aquí no quiero entrar más en este tema. Los ejemplos de este libro profundizan en él y lo aclaran de varias maneras. Aquí sólo se trata de mostraros que al leer este libro os comprometéis a alguna que otra aventura, a aventuras de la vida plena y a más vida en lugar de menos.

EL TRANSCURSO DEL TIEMPO

Respecto al tiempo, distinguimos entre pasado, presente y futuro. Según esta imagen, el tiempo transcurre desde nuestro pasado a través de nuestro presente hacia nuestro futuro. Se mueve desde lo anterior hacia lo actual y desde lo actual hacia lo posterior.

Es decir, el tiempo ha dejado lo pasado detrás de sí, está presente ahora y se mueve desde lo que hay hacia lo que llega.

Ésta es una imagen lineal del tiempo. Según esta imagen miramos tanto hacia atrás como hacia delante.

Nuestra vida y nuestras empresas existen desde hace un tiempo. Podemos movernos dentro de ellas, porque ya existen. Nos movemos en su presente y a la vez en su pasado. De momento, el pasado sigue vivo dentro de ellas, aún está con vida dentro de ellas. En el transcurso del tiempo, el pasado no es pasado en absoluto, sino que constituye el fundamento sobre lo que descansa el presente. Para usar una imagen viva también podríamos decir: El pasado es la raíz de la que se alimenta lo actual.

Cuando los fundamentos del pasado se quiebran, la casa que sostienen se llena de grietas. Al cabo de un rato, se derrumba. Cuando la raíz de un árbol se pudre, el árbol cae y con él, su futuro. Entonces también el futuro se acabó.

¿Hacia dónde se dirige nuestra mirada cuando miramos a nuestra empresa y al éxito que esperamos de ella? Se dirige en primer lugar a los fundamentos y en qué medida éstos sostienen su edificio. O para usar la otra imagen, comprobamos en qué medida sus raíces aún sacan fuerzas de la profundidad que mantiene nuestra empresa con vida y que le permite seguir creciendo.

O también si debemos admitir que su tiempo pasó y que ya podemos prever cuándo se derrumbará y terminará.

En las Constelaciones Familiares sale a la luz qué fuerza tienen los fundamentos de una empresa, cuánto aguantan y qué fuerza tienen las raíces para que pueda continuar con vida. Por eso aquí la mirada vuelve en primer lugar a lo que se desordenó en el pasado. Cuando esto sale a la luz, se demuestra si puede reestablecerse el orden y también si el empresario está dispuesto a hacerlo y es capaz de hacerlo; si al empresario le queda un tiempo o si éste ya pasó.

También se muestra si se producen nuevas posibilidades, por ejemplo para una empresa nueva, quizás incluso con nuevos colaboradores y un producto nuevo. Aquí la mirada se dirige hacia delante, al futuro. El pasado puede quedarse en lo que pasó y nosotros nos liberamos de viejas cargas.

La pregunta es si también el empresario se libera interiormente de este pasado y puede dejarlo totalmente en el pasado, si es capaz de olvidarlo conscientemente y si, libre de toda preocupación, se orienta con plena atención hacia lo siguiente, hacia lo que le queda por delante.

¿Qué pasa con el futuro entonces? Ya actúa sobre el presente, ya lo está llenando.

¿Dónde transcurre el tiempo, entonces? ¿Es pasado, futuro y presente a la vez? ¿Podemos, en el presente, tanto dejar el tiempo en el pasado como permitir que en el futuro se convierta en realidad?

Por un lado estamos en manos del tiempo. Por el otro, en gran parte lo podemos manejar.

¿Dónde transcurre el tiempo, entonces? En primer lugar, dentro de nosotros. Nos sirve cuando lo tomamos tal como nos ha sido regalado: pasado, presente y futuro. Nos limita cuando le permitimos limitarnos. Nos lleva más allá de viejos límites cuando junto con él miramos hacia delante, con toda confianza hacia delante, apoyados exitosamente por él.

PRIMER TEMA

El éxito y la madre

PREÁMBULO

LA PUREZA DEL CORAZÓN

La pureza del corazón está en el espíritu. Empieza en el espíritu, en un espíritu puro.

Nuestro espíritu se purifica a través de su orientación. El espíritu puro y el corazón puro en su movimiento están orientados hacia lo que viene. El corazón puro deja todo lo que pasó atrás, se purifica de todo el pasado.

¿Qué ocurre con el pasado? También se purifica, se convierte en algo completamente pasado, totalmente pasado. Para el corazón puro lo que pasó se aferra a nada, ni a él ni a otros. El corazón puro permite que el pasado sea puro y se purifica a través del mismo corazón.

Por ejemplo, nuestra madre gracias a nuestro corazón puro se purifica de nuestros recuerdos, que enturbian su imagen pura. Esta pureza la consigue un corazón puro gracias a un espíritu puro. El espíritu puro ve a la madre puramente al servicio de la vida, puramente al servicio de nuestra vida, que puramente nos ha llegado a través de ella, perfectamente puro.

Desde esta perspectiva nuestro corazón puro está inclinado hacia ella con un amor puro, libre de todos los recuerdos del pasado.

Este amor está orientado al momento, a lo que ocurre en este momento con este amor, lo que ahora fluye del corazón con amor, y lo que este amor, limpio de todo lo que pasó, ahora, en un movimiento puro hacia la madre, crea nuevamente.

¿Dónde, entonces, empieza nuestra pureza de corazón? Empieza en el espíritu, en un espíritu puro, que también aquí –en nuestra relación con la madre en consonancia con aquel espíritu creador, que ha creado y crea todo tal como es– dice: «Mira, yo renuevo todo».

EJEMPLO: AHORA SOY RICO
De un curso sobre las Leyes del Éxito en Sao Paulo, 31 de marzo – 1 de abril de 2009

HELLINGER *(a un hombre)*: ¿Cuál es el asunto?

HOMBRE: Tengo tres actividades. Trabajo en una granja. La he heredado de mi padre. Desde hace veinte años la empresa agrícola va mal.

Mi segunda actividad es: Tengo una empresa comercial. Importo productos diagnósticos con fines medicinales.

El tercer negocio es una industria biotécnica. Fabricamos productos para el ámbito de los diagnósticos.

HELLINGER: Así que tienes mucho trabajo. ¿Cuál es el problema?

HOMBRE: El trabajo en la empresa agrícola va mal desde hace veinte años y los otros dos negocios van mal desde hace tres.

HELLINGER : ¿Qué significa mal?

HOMBRE (*con un suspiro profundo)*: Hay dificultades financieras y malos resultados. Los negocios ya no crecen más.

HELLINGER: Esto fue un suspiro profundo.

HOMBRE: Hay otros problemas aparte de los temas financieros y el crecimiento. Se trata de un problema familiar. Tengo dos hijos, un hijo mayor y una hija pequeña. El mayor ha colaborado conmigo. No funcionó y dejó la empresa hace diez años. Después mi hija entró en la empresa. Ha traído a su marido, mi yerno. Esta situación me hace sentir muy mal. Mi hijo se siente excluido de la familia y los hermanos no se entienden entre sí.

HELLINGER: ¿Qué hacemos?

HOMBRE: Me gustaría saber qué hemos de hacer.

Hellinger le constela a él y enfrente de él a una representante para su madre.

El hombre suspira profundamente, de vez en cuando cierra los ojos, sin embargo permanece quieto. La madre le pone las dos manos en el pecho. El hombre se seca algunas lágrimas.

Entonces da un pequeño paso hacia ella. La madre le mira sonriendo.

Lentamente, después de dar más pasitos, secándose las lágrimas con frecuencia, la alcanza. Extiende una mano hacia ella y también le coge la otra mano. La madre le acaricia la cara y pone la mano en el pecho de él.

HELLINGER: Dile a ella: «Querida mamá».

HOMBRE: Querida mamá.

HELLINGER: Gracias.

HOMBRE: «Gracias».

HELLINGER: «Ahora soy rico».

HOMBRE: Ahora soy rico.

La madre le atrae hacia ella. Él apoya la cabeza en su hombro. Ella le acaricia la cabeza. El hombre llora. Al cabo de un rato, ambos retroceden unos pasos.

Hellinger elige a tres mujeres que representan a sus tres empresas. Las coloca una al lado de la otra delante del hombre. Su madre está

detrás de ellas. El hombre mantiene las manos cruzadas detrás de la espalda.

La primera empresa mantiene los brazos cruzados sobre el pecho. La segunda empresa extiende los brazos ampliamente, sin embargo el hombre se dirige hacia la tercera empresa. Ambos ponen un brazo sobre el otro.

HELLINGER *(al hombre)*: ¿Fue una buena elección? ¿Cuál de las empresas es la más fuerte?

Con la mano, el hombre señala la primera empresa.

HELLINGER: *(Retrocede otra vez).*
¿Cuál de las empresas es la más fuerte?
Cuando quiere preguntar: Pero lo puedes ver, sólo necesitas mirar.

Se dirige a la primera empresa y le acaricia la espalda con la mano.

HELLINGER *(a la primera empresa)*: ¿Cómo te va con él?
PRIMERA EMPRESA: Detecto una carga. No me va bien. Algo me molesta.
HELLINGER *(a la tercera empresa)*: ¿Qué tal te fue con él?
TERCERA EMPRESA: Regular, pero mejor sin él.

(Risas en el grupo).

HELLINGER: Es curioso lo ciego que alguien puede estar. Todos lo vemos. El único que no puede verlo es él.

El hombre anda inquietamente de un lado para otro. La primera empresa se tumba en el suelo.

HELLINGER: Aún me queda una cosa por preguntar. *(A la madre)*: ¿Cómo te va?
MADRE: Estoy triste.

La segunda empresa apoya la espalda en la madre.

HELLINGER *(a los representantes)*: Gracias a todos. *(Al hombre)*: Siéntate otra vez aquí. ¿Cómo te va ahora?
HOMBRE: Estoy confuso.
HELLINGER: ¿Qué le has hecho a tu madre?
HOMBRE: Creo que no la he querido suficiente.
HELLINGER: Hay más. De lo que he podido ver tengo la imagen que le has hecho algo. *(Al grupo)*: Está muy claro. No puede ver la grandeza. No pudo ver el tamaño de esta empresa, aunque era muy evidente. ¡Esto es lo que pasa cuando alguien no puede ver la grandeza de su madre!
HOMBRE: Creo que mi padre me ha obligado a mirar mucho a mi madre y cuidar de ella durante el resto de mi vida después de que él muriera.
HELLINGER *(al cabo de un rato)*: Qué arrogancia.
HOMBRE *(asiente con la cabeza)*: Es uno de mis defectos, la arrogancia.

(Se ríe al decirlo).

HELLINGER: No te librarás de mí tan fácilmente. ¿Un defecto? Has infringido una ley de la vida.

(Asiente con la cabeza).

HELLINGER (al grupo): No es mala persona. No obstante, ha infringido una ley de la vida. Quien infringe esta ley, fracasa.

(Asiente con la cabeza).

HELLINGER: ¿Aún vive tu madre?
HOMBRE: Tiene noventa y tres años y tiene Alzheimer.
HELLINGER: ¿Quién cuida de ella?
HOMBRE: Yo.
HELLINGER: Esto es bonito, muy bonito. Cierra los ojos. Dile: «Yo sirvo».
HOMBRE: Yo sirvo.
HELLINGER: «Con amor».
HOMBRE: Con amor.
HELLINGER *(al cabo de un rato)*: «Ahora yo soy el pequeño».
HOMBRE: Ahora yo soy el pequeño.

Inclina la cabeza, respira hondo y llora, suspira profundamente y abre los ojos.

Hellinger vuelve a llamar a la representante de la segunda empresa al escenario y vuelve a colocar al hombre enfrente de ella.

HELLINGER *(al hombre)*: Tú le dices: «Yo sirvo».
HOMBRE: Yo sirvo.
HELLINGER: Dilo desde el corazón, como se lo dijiste a tu madre.

Camina hacia ella. Sin embargo, ella retrocede.

HELLINGER: Se aleja de ti. No puedes acercarte a ella tan enérgicamente, como si fueras tú el grande. Retrocede una vez más. Dile: «Aquí yo soy el pequeño».
HOMBRE: Aquí yo soy el pequeño.
HELLINGER: «Yo sirvo».
HOMBRE: Yo sirvo.
HELLINGER: «Contigo sirvo la vida».

HOMBRE. Contigo sirvo la vida.
HELLINGER: «Como mi madre me sirve a mí».
HOMBRE: Como mi madre me sirve a mí.

Muy lentamente se acerca a ella y le extiende la mano. Ella tiene ambas manos extendidas, pero vacila cuando él se acerca demasiado.

HELLINGER: *(Retrocede dos pasos)*. Dile: «Aquí tú eres la grande».
HOMBRE: Aquí tú eres la grande.
HELLINGER: «Tú mandas».
HOMBRE. Tú mandas.
HELLINGER: «Yo sirvo».
HOMBRE: Yo sirvo.
HELLINGER: «A muchos».
HOMBRE: A muchos.
HELLINGER: «Contigo».
HOMBRE: Contigo.

La empresa asiente con la cabeza y mueve todo el cuerpo.

HELLINGER *(a la empresa)*: Dile: «Sujétame».
EMPRESA: Sujétame.

El hombre se acerca a la empresa y ambos se abrazan intensamente. La empresa quiere bajar al suelo, pero él la agarra. Se queda sin fuerzas en los brazos.

Hellinger le pide a la representante de la madre que se coloque detrás de la empresa. Lentamente, la empresa vuelve a erguirse.

HELLINGER: Dile a tu madre: «Yo sirvo en memoria de ti».
HOMBRE: Yo sirvo en memoria de ti.

La madre se acerca a la empresa. El hombre extiende su mano hacia ella por encima de la empresa. La empresa se levanta y le abraza. Mientras tanto, sigue agarrando la mano de la madre y llora. La madre le acaricia la cabeza y el brazo. Luego se retira lentamente.

El hombre se dirige a ella con la empresa. Los tres se abrazan.

HELLINGER: El éxito tiene la cara de la madre. *(Al hombre, en cuanto ha vuelto a sentarse a su lado)*: ¿Cómo te va ahora?

HOMBRE *(riendo)*: Mejor y más débil.

HELLINGER: Más débil, no. Sólo más pequeño.

(Él asiente con la cabeza).

HELLINGER: Ahora sólo queda una cosa. Mírame. ¡Manos a la obra!

(Se ríe a carcajadas y le da a Hellinger una palmada en el muslo).

HELLINGER: Te deseo lo mejor.

Pueden encontrarse más ejemplos sobre este tema más adelante:

La herencia:
Tercer ejemplo: ¿Quién hereda?

La doble transferencia:
Ejemplo: La doble transferencia con mujeres y hombres en China

SEGUNDO TEMA

¿Adónde se han ido todos los niños?

PREÁMBULO

¿ADÓNDE SE HAN IDO? Y NOSOTROS, ¿ADÓNDE VAMOS?

¿Adónde se han ido todos los niños? ¿Adónde se han ido los que nacieron muertos, los que murieron pronto, los abortos naturales, los abortos provocados, los negados, los que fueron entregados? Todos se han ido y a la vez siguen presentes.

¿Dónde siguen presentes? Están presentes, por ejemplo, en nuestras empresas, enigmáticos, escondidos y poderosos. En nuestra empresa a veces vuelven a levantarse y se hacen valer, hasta que volvamos a dirigir nuestra mirada hacia ellos y los tomemos en nuestro corazón. Quizás sólo brevemente, pero con amor.

Se han ido de nosotros y a la vez han llegado a otro sitio. Especialmente ellos que ya están muertos, a menudo desde hace tiempo ya.

¿Por qué se hacen notar con nosotros? ¿Necesitan algo? ¿Podemos y debemos hacer algo para ellos? ¿Necesitamos algo de ellos? ¿Se hacen notar con nosotros porque quieren darnos algo y servirnos?

¿Están tomados de la mano por otras fuerzas y cuando se hacen notar quieren mostrarnos estas fuerzas y devolvernos a ellas? ¿Somos sobre todo nosotros, que los necesitamos para nuestra integridad?

De la misma manera que nos faltan, más tarde nos faltará el éxito y también aquí nos faltará la integridad.

La pregunta es: ¿Cómo vuelven a nosotros? ¿Cómo, junto con ellos, nuestro éxito vuelve a nosotros? O, haciendo la pregunta al revés: ¿Cómo volvemos a aquel amor que incluye a todos los que nos pertenecían a nosotros? ¿Cómo llegamos adonde ellos ya están?

Llegamos en consonancia con aquel poder creativo que gobierna cada destino. Gobierna el destino de estos niños, gobierna el destino de sus padres, gobierna el destino de nuestro éxito y nuestro fracaso. Gobierna cada destino por separado y junto con todos los demás. Lo gobierna a veces por vías indirectas que nos hacen reflexionar.

¿Cómo nos ponemos en consonancia con este poder, con este poder espiritual, con este poder creativo, que en cada momento lo renueva todo y lo mantiene en su Ser?

Con la mirada hacia delante al servicio de la vida.

Con este movimiento, ¿qué dejamos atrás? Con este movimiento, ¿qué nos llevamos del pasado con nosotros?

Dejamos nuestros sentimientos de culpa atrás, nuestros sentimientos de culpa, que nos damos a nosotros y a otros. Con cada sentimiento de culpa, sobre todo con cada intento de expiación de una culpa, mediante el cual queremos quitarnos el sentimiento de encima, pagando por ello, intentamos tomar nuestro destino en nuestras manos y manipularlo de alguna manera que quita vida en lugar de darla. La culpa y la expiación se oponen a la vida en lugar de servirla, en lugar de servir a nuestra vida exitosamente y, junto con ella, a la vida de otro.

¿Cómo se puede lograr?

En este movimiento hacia el futuro, llevamos con nosotros a todos los que nos pertenecían y que aún nos pertenecen. Quizás sea al revés. Nos dejamos llevar por ellos.

Los seguimos a ellos, que nos lleven dentro de sí con éxito, que nos lleven purificados. Para bendición de muchos, nos dejamos llevar por ellos hacia la vida plena y mediante este movimiento volvemos a unirnos a ellos.

EJEMPLO: UN NIÑO AUTISTA

Del curso sobre Leyes del Éxito en Hong Kong,
14 – 16 de junio 2009

HELLINGER *(a un hombre)*: ¿De qué se trata?

HOMBRE: Puedo elegir entre diversas empresas. Y esto me deja un poco frustrado. Antes tenía dos empresas. Sin embargo, me he separado de una.

HELLINGER: ¿De qué empresas se trata?

HOMBRE: Una la dirigen varios familiares.

HELLINGER: ¿Qué tipo de empresa?

HOMBRE: Se trata de materiales de construcción. Colaboro con la familia de mi mujer.

HELLINGER: ¿De quién era el negocio?

HOMBRE: Del hermano de mi mujer. Él lo fundó y lo dirige desde hace diez años.

HELLINGER *(al grupo)*: ¿Tu mujer forma parte de esta empresa?

HOMBRE: Sí.

HELLINGER *(al grupo)*: Primero demostraré la dinámica dentro de esta empresa.

Hellinger elige a un representante para esta empresa. En frente de él sitúa a un representante para el hermano de la mujer, y al cliente a la izquierda de ella.

La empresa se aleja. Hellinger pide al hombre y a su mujer que se den la vuelta, apartándose de la empresa. Luego elige a una repre-

[illegible] para el dinero que se utiliza para fundar esta empresa y le da un lugar.

El dinero está muy inquieto. Hellinger sitúa a un hombre enfrente de él. El hombre toma a la representante de la mujer en sus brazos y le acaricia la cabeza.

El dinero cruza ambos brazos sobre el pecho y mira al suelo. El hermano de la mujer se ubica al lado del último hombre que fue situado y junto con él se acerca lentamente a la empresa.

Hellinger pone a la empresa delante del dinero. El dinero se ha apartado. Mantiene los brazos cruzados sobre el pecho como si tuviera un gran dolor. Luego se arrodilla y mira al suelo.

Hellinger le pide a un hombre que se tumbe de espaldas delante del dinero. El dinero le coge la mano.

HELLINGER *(al grupo)*: ¿Qué hemos podido ver? La empresa se retira, no quiere pertenecer a nadie. El dinero se siente atraído hacia una persona muerta. Procedía de una persona muerta. Por eso la empresa no puede emplear este dinero para sí misma. *(A la empresa)*: ¿Cómo te va ahora?

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA: Estoy furiosa. Cuando estaba delante del dinero me enfadé con ella. Tengo las manos frías.

HELLINGER *(al grupo)*: De estos movimientos podemos ver que esta empresa no puede sobrevivir. *(A los representantes)*: Podéis sentaros.

HELLINGER *(al hombre)*: Tu primera pregunta fue si esta empresa podía sobrevivir. Hemos podido verlo, esta empresa no podía funcionar, por los motivos que sea. No necesitamos conocerlos. Fue una buena decisión dar la espalda a esta empresa. ¿Tu mujer aún está relacionada con ella?

HOMBRE: Mi mujer ya dejó esta empresa antes que yo, hace siete años.

HELLINGER: Fue una buena decisión. Podemos dejar esta pregunta. La siguiente pregunta tenía que ver con una empresa nueva. ¿Quieres crear una empresa nueva?

HOMBRE: Sí.

HELLINGER: ¿Entre cuántas empresas puedes elegir?

HOMBRE: Tres.

HELLINGER: ¿Puedes nombrarlas?

HOMBRE: La primera continúa con lo anterior. Sobre esta base podría fundar una empresa propia.

HELLINGER: ¿Qué clase de empresa es?

HOMBRE: Una empresa de materiales de construcción. La segunda empresa es una mina; la tercera es una empresa que ha creado mi mujer. Es una organización sin ánimo de lucro.

HELLINGER: ¿Es realmente una empresa? En caso afirmativo, no sería tu empresa, sino la de ella.

HOMBRE: Hace siete años convencí a mi mujer de que dejara la empresa anterior y creara su propia organización. Yo soy el presidente de esta organización. Es una organización que ayuda a niños autistas.

HELLINGER *(al grupo)*: Lo miramos.

Hellinger elige a una representante para la empresa de materiales de construcción y a otra para la mina. Están una al lado de la otra a una distancia de cuatro metros. Enfrente de ellas, también a una distancia de cuatro metros, coloca al hombre y, a su lado, a una representante de su mujer. La mina se aparta.

Hellinger elige a otro hombre y le sitúa enfrente del hombre a una distancia de cuatro metros. Representa a un niño autista.

El niño autista se arrodilla y se acerca deslizándose hacia el hombre. Éste se acerca a él, se arrodilla a su lado y le abraza íntimamente. Al hacerlo se va secando las lágrimas.

HELLINGER *(a los representantes)*: Gracias a todos.

Al hombre le deja sentarse de nuevo a su lado.

HELLINGER *(al hombre)*: Éste es el asunto real. Hemos podido ver que tu asunto principal era cuidar de la organización de tu mujer para niños autistas.

¿Quién en la familia es autista?

HOMBRE: Mi hijo.

HELLINGER: Hemos podido ver tu amor por él. *(Al grupo)*: Lo retomo una vez más.

Hellinger coloca a este hombre una vez más y, enfrente de él, a una distancia de cuatro metros, sitúa al representante del hijo autista.

HELLINGER *(al representante del hijo autista)*: Dile: «Yo por ti».

HIJO AUTISTA: Yo por ti.

HELLINGER: ¿Cómo te ha ido cuando se lo has dicho?

HIJO AUTISTA: Siento mucho amor por él.

Hellinger elige a otro representante y le deja ubicarse en el lugar del hijo autista, que puede sentarse.

HELLINGER *(al hombre)*: Tú le dices: «Yo por ti».

HOMBRE: Yo por ti.

HELLINGER *(a este representante)*: Dile al hombre: «Gracias».

ESTE REPRESENTANTE: Gracias.

Ambos se acercan el uno al otro. Se ponen de lado y miran al suelo. Al cabo de un rato, este representante apoya la cabeza en el hombro del hombre. El hombre le sostiene sin abrazarle.

Hellinger vuelve a llamar a la representante de la mina al escenario y los pone uno frente a la otra. El hombre se acerca a ella. La agarra con una mano. Con la otra, coge al otro representante y le atrae hacia él. Al cabo de un rato le suelta y abraza a la mina con ambas manos.

HELLINGER *(a los representantes)*: Gracias a todos. *(Al grupo)*: Aún os debo una explicación sobre el trasfondo de lo que acaba de pasar.

¿Por qué hice que el representante del hijo autista le dijera a su padre: «Yo por ti.»? He percibido que el padre tenía miedo de volverse autista y que su hijo ha tomado ese papel en lugar de él, inconscientemente, por amor a él. Esta dinámica la vemos a menudo en las Constelaciones Familiares.

A su vez, también he percibido que el padre ha tomado este miedo a volverse autista de alguien de una generación anterior. Por eso he añadido a otro representante para una persona autista al que interiormente el padre también le ha dicho: «Yo por ti». A consecuencia, este otro se ha sentido aliviado. Por eso le ha dicho: «Gracias». Entonces por todo está obrando un amor secreto que está dispuesto a asumir un destino duro por otro. *(Al hombre)*: Ahora volvamos a ti. ¿Cómo te encuentras?

HOMBRE: Creo que la mina representaba a mi madre.

HELLINGER: Quizás. Mi pregunta es: ¿Cómo te va con esta empresa nueva? Al fin y al cabo, éste es un curso sobre empresas.

HOMBRE: Estoy dispuesto a crear esta nueva empresa, pero aún siento reservas y preocupación dentro de mí.

HELLINGER: Aquí se trata de una empresa grande. La fuerza para esta empresa nueva llega de tu hijo autista. Aquí se ha podido ver que esta empresa sirve a algo mayor, independientemente de lo que te cueste y del beneficio que te traiga. Aquí se trata de otra clase de amor. Por eso puedes tener confianza: tendrá éxito. ¿Estás bien así?

El hombre asiente y da las gracias. El grupo aplaude.

HELLINGER *(al grupo)*: Normalmente distingo claramente entre el otro trabajo que desempeño, que es buscar el orden correcto en la familia, y este trabajo con empresas. Sin embargo, no podemos distinguirlo totalmente.

Meditación

Cerrad los ojos. Voy a guiaros en una meditación. Miramos a nuestra empresa, nuestro trabajo y nuestra profesión y dentro de nosotros notamos el movimiento interior, al que nuestra empresa y nuestro trabajo y nuestra profesión responden. ¿Se alejan de nosotros o se acercan a nosotros con amor? ¿Podemos dirigirnos hacia ellos con amor, alegría y satisfacción? ¿Nos sabemos y nos sentimos al servicio de la vida en un movimiento que hace feliz a otros? ¿O nos sentimos atraídos hacia un muerto o a hacia alguien al que nosotros y nuestra familia hemos excluido? ¿Quizás porque nosotros y nuestra familia nos sentíamos culpables frente a él?

Ahora miramos a estas personas con amor. Abrimos nuestro corazón y les damos un lugar en nuestro amor y en nuestra vida y les decimos: sí.

Así unidos a ellas, volvemos a mirar a nuestra empresa, a nuestro trabajo y a nuestra profesión. Igual que dijimos «sí» a aquellos a quienes habíamos excluido de nuestro amor, decimos «sí» a nuestra empresa, nuestro trabajo, nuestra profesión. Les decimos «sí» con amor y sentimos la diferencia en fuerza y en energía renovada.

Pueden encontrarse más ejemplos sobre este tema más adelante:

La jerarquía:
Segundo ejemplo: socios
La línea de los hermanos

El dinero:
Segundo ejemplo: la quiebra

La doble transferencia:
Sexualidad y muerte

Tercer tema

Las víctimas

PREÁMBULO

¿QUÉ VÍCTIMAS?

Con *víctimas* aquí nos referimos a aquellas personas gracias a cuyo daño y pérdida, o incluso muerte, nosotros y nuestra empresa hemos obtenido un beneficio, a menudo sin que hayamos estado implicados personalmente en esta pérdida, daño o muerte o hayan sido culpa nuestra.

A la inversa, también significa que si otras personas, gracias a nuestro daño o pérdida, obtuvieron una ventaja para su vida y su empresa, nosotros nos convertimos en sus víctimas.

Por un lado, aquí hay ganadores y perdedores o, si se trataba de conflictos directos, vencedores y vencidos. Por otro lado, hay personas que por su destino personal han dejado sitio a otras o aún se lo están dejando y hay otras que, sin estar implicadas en su destino, gracias a su pérdida han ganado algo para su vida y sus empresas.

La pregunta es: ¿Podemos, como sucede en el primer caso por ejemplo, quedarnos con este beneficio? ¿O pagamos un precio por ello, de una manera u otra, a menudo un precio alto?

La otra pregunta es: Si surge a la luz que nuestros éxitos no llegan, a pesar de poner todo nuestro empeño, ¿qué es lo que falta para que se produzcan y puedan quedarse con nosotros?

Junto con ellos, gracias a cuyo sacrificio ganamos, nos encontramos en una comunidad de destino. También nos encontramos en una comunidad de destino con aquellos quienes gracias a nuestra pérdida o daño o por nuestra dimisión anticipada hayan obtenido una ventaja, que les haya traído nuevos éxitos.

De momento, abordaremos la primera pregunta. No todos los beneficios nos pertenecen, tampoco todas las empresas. A veces se ve en una constelación que una empresa quiere irse con otra persona. También una casa, que quizás hayamos comprado con buena conciencia, a veces quiere irse con otra persona. No podemos quedarnos en ella sin sufrir un daño.

Lo que se tiene que hacer aquí en casos individuales para que todos se encuentren a gusto, nosotros, la casa, los dueños anteriores, es el resultado de cada situación concreta. Esto también podemos experimentarlo en una constelación. Quizás debamos dejar esta casa a sus dueños legítimos. Quizás debamos abandonarla, porque si no, nos veríamos implicados en algo que pasó dentro de ella, que enferma a habitantes posteriores o les daña a ellos y a sus hijos de otra forma.

Lo mismo vale para las empresas. Al continuar una empresa en el sentido de aquellos que han dejado sitio o que han tenido que dejar su puesto al servicio de un asunto común, en el acto las víctimas anteriores están conducidas a algo que les permite asentir voluntariamente a su destino.

Así, interiormente de una manera benevolente, están unidos a los nuevos propietarios y bendicen su éxito.

Una empresa así continúa de manera humilde, como si fuera provisionalmente, sin arrogancia personal. Continúa de manera servil, también al servicio de sus empleados y sus familias. Esta empresa finalmente a veces se entrega a su propio destino. Está conducida por fuerzas distintas a otro lugar, por la paz de todos.

En caso contrario, ¿qué pasa si otros gracias a nuestro destino obtuvieron una ventaja? O lo que es más, ¿si fueron responsables de nuestro daño y secreta o abiertamente triunfaron sobre nosotros?

¿Queremos, por ejemplo, que nos devuelvan nuestra propiedad y mediante procesos largos forzarles a pagar una indemnización? ¿Quiere después lo perdido volver a nosotros? Cuando lo recibimos de vuelta, ¿quiere quedarse? ¿Realmente se repara el daño de esta manera? ¿O se convierte en un daño y una carga para ambos, como con los pagos de reparación?

Todos los intentos de esta clase tienen una cosa en común: miran hacia atrás en lugar de hacia delante.

Lo que pasa con ellos, quienes hayan sacado provecho a costa nuestra, lo dejamos en sus manos. Se convierte en su destino.

Si miramos hacia delante, nos liberamos de nuestras pérdidas pasadas, para conseguir algo nuevo, a menudo mucho por encima de lo perdido. A la vez, nos liberamos del destino de aquellos que ganaron. Les dejamos a ellos su ventaja sin reproche o pesar. Ellos manejan su destino a su manera y nosotros estamos y nos mantenemos en plena fuerza. ¿Cómo? Con éxito.

¿Qué hay detrás de esta actitud? ¿Qué funciona y se convierte en una bendición para muchos? En todo vemos que está obrando una fuerza distinta, más allá del beneficio y la pérdida, más allá de la culpa y la inocencia, más allá de los perpetradores y las víctimas. Nos sometemos a esta fuerza, sea el que sea el resultado para nosotros y para otros.

Nadie puede sobrevivir sin que sea a costa de otro, tanto en lo pequeño como en lo grande. Pagamos nuestra parte voluntariamente y estamos de acuerdo con la parte que les cueste a otros. Nosotros y ellos participamos en un juego de intercambio al mismo servicio, al servicio de la vida con amor.

EJEMPLO: SÁLVESE QUIEN PUEDA
Del curso en Moscú,
20 - 21 de mayo de 2009

HELLINGER *(a un hombre)*: ¿De qué clase de empresa se trata?

HOMBRE: Edito una revista de psicología. También tengo otra empresa, con la ayuda de la cual financio la revista. Esta revista para mí es un proyecto social.

HELLINGER: ¿A qué se dedica la otra empresa?

HOMBRE: Trabaja con oro. Con el beneficio financio esta revista.

HELLINGER: De acuerdo, acércate y siéntate a mi lado. ¿Qué produce esta empresa?

HOMBRE: Fabrica y comercializa joyas.

HELLINGER: Entonces se dedica a la fabricación de alhajas. ¿Cómo le va a la empresa?

HOMBRE: La empresa funciona, pero hay problemas que interfieren en el trabajo.

HELLINGER: ¿Qué problemas son?

HOMBRE: El trabajo genera muchos beneficios. Por otro lado, tengo miedo cuando ejerzo mi actividad.

HELLINGER: ¿Cuál es tu miedo?

HOMBRE: Tengo miedo a terminar en prisión. Tengo miedo de la policía. Tengo miedo de los criminales.

HELLINGER: ¿A quién le da un servicio la empresa? Uno ya lo mencionaste. También sirve a esta revista.

HOMBRE: Les sirve a mi familia y a los empleados y a aquellos que compran algo de nosotros.

HELLINGER: ¿Cuántos trabajadores tienes?

HOMBRE: Unos cuatrocientos.

HELLINGER: Cuando uno piensa que una empresa tiene cuatrocientos empleados, ¿a cuántas familias sirve a la vez? Me lo imagino. Es un gran servicio, porque de ella depende la vida de mucha gente. Por eso haremos lo que podamos para ayudar a la empresa y a todos a quienes sirve.

Vale, empecemos. Lo demostraré simplemente con la ayuda de las Constelaciones Familiares. Es decir, lo constelaré con la ayuda de representantes. Así veremos por los movimientos qué problemas tiene esta empresa.

Hellinger elige a un representante para este hombre y a una representante para su empresa y los coloca a ambos a cierta distancia el uno del otro.

El hombre se aleja cada vez más de la empresa. La empresa extiende la mano hacia él, como si quisiera señalarle. El hombre retrocede aún más y se teme que caiga hacia atrás.

HELLINGER *(al hombre)*: Tu representante le tiene miedo a la empresa.

Hellinger elige a tres hombres. Están uno al lado del otro, entre la empresa y el hombre, pero lateralmente a una distancia de unos tres metros de la línea del centro.

HELLINGER *(a estos hombres)*: Vosotros representáis a aquellos que también se sacan un sueldo en esta empresa. Parece ser que hay otros que sacan dinero.

Uno de estos hombres avanza lentamente hacia la empresa. Ésta se inclina hacia la izquierda apartándose de él y cae al suelo.

El representante del cliente se inclina en la misma dirección, apartándose de estos hombres, y también cae al suelo.

El hombre que se ha acercado se pone al lado de la empresa y la mira desde arriba. Con el pie da una patada a la empresa, la aparta y, al hacerlo, da una patada contra el suelo. Luego se coloca enci-

ma de la empresa hasta que la tiene entre sus pies. La empresa gime con fuerza de miedo.

El representante del hombre está tumbado de espaldas y se tapa la boca con las manos.

HELLINGER *(al hombre)*: La empresa tiene miedo de este hombre. Él es el dueño, el dueño oculto. *(Al cabo de un rato)*. La empresa no puede sobrevivir. Sobre todo tú no puedes sobrevivir. Esto corre peligro de muerte. Tus miedos son fundados.

Hellinger señala al representante del hombre, que se tapa la boca con ambas manos.

HELLINGER *(al hombre)*: Tú no puedes decir nada, aunque lo sepas. Lo vemos en su movimiento. De todas maneras, no tienes ni voz ni voto aquí. Estás en las manos de otros poderes.

HOMBRE: ¿Significa que tengo que renunciar a la empresa?

HELLINGER: Si quieres seguir con vida, no hay otra. Renuncia al negocio, se trata de tu vida.

El hombre asiente con la cabeza. Hellinger se dirige al representante del hombre, que está en el suelo, y le pregunta cómo le va.

REPRESENTANTE DEL HOMBRE: Estoy temblando mucho. Tengo mucho miedo. Lo que está pasando es duro para mí. Todo lo que hace este hombre es duro para mí. Quisiera inmiscuirme, pero el miedo es demasiado grande. Debo obedecer. Simplemente debo obedecer.

Hellinger levanta al hombre y le pone enfrente de la empresa y del otro hombre.

HELLINGER *(al hombre)*: También tienes miedo de que el negocio esté sujeto al chantaje. El negocio está sujeto al chantaje, mucho. Quizás el comportamiento correcto sería ir a otro país.

REPRESENTANTE DEL HOMBRE: Esto aquí es muy peligroso.

Hellinger le coge de la mano y le lleva afuera, lejos de los demás.

HELLINGER: ¿Cómo es?

REPRESENTANTE DEL HOMBRE: *(señala hacia delante)*: Tengo que ir aún más lejos.

HELLINGER: Vale, esto es todo. *(A los representantes)*: Gracias a todos.

Aplausos en el grupo. Después de una indicación de Sophie, Hellinger sitúa a la empresa lejos de los demás y enfrente del representante del hombre.

HELLINGER *(al grupo)*: Ésta sería su empresa en otro país.

El hombre se acerca a la empresa. Luego señala a Hellinger y dice: Aquí me va mucho mejor. Pero todavía hay algo que viene desde atrás y desde la izquierda. Sophie Hellinger elige a otra mujer y la sitúa en el lugar de la empresa vieja delante del hombre.

REPRESENTANTE DEL HOMBRE: Mucho mejor así.

HELLINGER *(al hombre)*: Sophie dice: Tiene que ser una empresa completamente nueva. La empresa vieja no puede venir. Tienes que empezar desde el principio.

SOPHIE *(al hombre, después de haber preguntado a algunos otros representantes)*: Significa que tienes que ir a otro país. Durante un tiempo no puedes hacer nada de nada. Luego puedes retomar la misma idea, pero con personas completamente nuevas.

Aplausos en el grupo.

HELLINGER *(al hombre)*: Lo que la constelación demuestra aquí es que quedaste enredado en manejos que son peligrosos. Romper completamente con lo anterior, empezar desde cero con una empresa que realmente sirva a la gente, como por ejemplo tu revista, sería la solución. Es una empresa que sirve.

SOPHIE HELLINGER: La idea más peligrosa para mi supervivencia es crear una empresa o negocio con los que quiero ganar más y más y más dinero para mí. Así estoy en primera fila y tengo la idea de que poseo demasiado poco. La idea de tener demasiado poco me estimula cada vez más. Entonces los otros se dan cuenta de que en realidad no quiero servir a nadie, que todos los demás me tienen que servir a mí. En la actualidad, esta idea es la más peligrosa para una empresa: para la salud, para la familia. La mujer, los niños, para todo el mundo. Todos están involucrados.

HELLINGER *(al grupo)*: Hemos trabajado muy poco. En veinte minutos todo lo esencial ha surgido a la luz. ¿Existe un método más eficaz para comprender lo más importante en tan poco tiempo? ¿Para comprender, salvando una vida y abriendo una nueva perspectiva?

HELLINGER *(al hombre)*: De acuerdo, todo lo mejor para ti.

Aplausos en el grupo.

CUARTO TEMA

La jerarquía

PREÁMBULO

EL LUGAR CORRECTO

El lugar correcto está predeterminado. No podemos elegirlo ni conquistarlo. No podemos cederlo ni perderlo. Obedece a un orden superior que otorga a cada uno su lugar, que le concede este lugar de manera creativa. Sólo en este lugar cada uno y cada cosa se mantienen en consonancia —exitosamente en consonancia— con aquel poder que crea orden.

A nivel de empresa, se infringe el orden de muchas maneras, con consecuencias drásticas para su éxito.

Hombres y mujeres

En algunas culturas y círculos, los hombres preceden a las mujeres en cuanto al orden. Así, en muchas familias, el varón primogénito está considerado el hijo primogénito, también en el caso de que tenga una o más hermanas mayores. Cuando más adelante, al ser el heredero favorecido, se hace cargo de la empresa de sus padres, se muestra en una constelación que esta empresa a veces prefiere ir a la hermana mayor en lugar de a él. Entonces él,

para mantener la empresa con éxito, tiene que darle a su hermana esta preferencia e interiormente ocupar el segundo o tercer lugar que le corresponde por jerarquía.

Después, los empleados de la empresa se sienten aliviados. Se encuentran a sí mismos y su lugar de trabajo incluidos en un buen orden, lo que eleva su disponibilidad para rendir.

Así que en una empresa familiar esto tiene un papel importante, cuando ésta se traspasa a la próxima generación.

Los fundadores

Si alguien crea su propia empresa es diferente. El que funda una empresa siempre ocupa en ella el primer lugar.

Entonces, ¿puede incluir a alguien de su familia en esta empresa, quizás incluso en un lugar directivo o con los mismos derechos?

En una empresa, la jerarquía que vale es distinta a la de la familia. De esta manera, el fundador de la empresa ocupa el primer lugar, igual que los padres frente a los hijos en la familia. Es el progenitor de su empresa. Para él la empresa llega a ser como un hijo. Por eso nadie puede disputarle este lugar o compartirlo con él.

Dentro de su familia ocupa otro lugar. Dentro de ella es uno de los hijos y ocupa aquella posición que le corresponde en la línea de los hermanos. Por ejemplo, la segunda o tercera.

Si entran en su empresa otros miembros de la familia, a veces surge un conflicto entre los dos sistemas, el sistema de la empresa y el sistema de la familia.

Si el padre del empresario se encarga de una tarea importante, su papel sigue estando subordinado al papel principal del fundador. Aunque en la familia el padre ocupa el primer lugar, dentro de la empresa lo cede al fundador. Se evita un conflicto entre los sistemas siempre y cuando se reconozcan y se respeten las jerarquías distintas entre los dos sistemas.

Si el empresario hace partícipe de la empresa a un hermano mayor y le concede un papel directivo, el conflicto se vuelve inevitable. Como fundador, el empresario precede a este hermano y, por otro lado, como hermano menor, mantiene un rango subordinado. A menudo, el hermano mayor se comporta como si también en la empresa fuera el mayor y se antepone al fundador, aunque aquí debe asumir el papel de subordinado. No se produce ningún conflicto de este tipo cuando el empresario hace partícipe de la empresa a hermanos menores.

Espero no aburriros si sigo hablando más detalladamente sobre la jerarquía dentro de la empresa. Tiene un papel decisivo para su éxito y fracaso, como surge a la luz en el próximo ejemplo de una manera quizás alarmante para muchos.

Hombre y mujer

Queramos admitirlo o no, la percepción demuestra que normalmente a una familia le va mejor si dentro de ella el hombre ocupa el primer lugar, es decir, cuando la mujer y los hijos siguen al hombre, aquí en un sentido completamente literal. Esto queda particularmente claro cuando el hombre y la mujer proceden de países distintos y de una cultura y lengua distintas. *Seguir* aquí significa que la mujer y los hijos le siguen a su país y a su cultura y lengua.

Por supuesto, hay excepciones justificadas, pero como movimiento de base vale respetar las reglas y reconocerlas.

Seguir aquí de ninguna manera significa obedecerle o dejarle el control, ya que en este sentido ambos padres tienen los mismos derechos.

Dentro de la familia incluso suele pasar que la mujer coge el mando y que el hombre la sirve y sigue.

Después de esta introducción, vayamos al tema que estamos tratando.

Si la mujer ha fundado una empresa propia o si se la legaron sus padres, dentro de esta empresa ella ocupa también frente a su marido el primer lugar. ¿Puede darle a su marido un papel dentro de su empresa? ¿Quizás un papel con los mismos derechos o incluso directivo?

No, demuestra la observación – aún no he visto ninguna excepción a esta situación: al final, el hombre arruina la empresa de su mujer.

Podemos especular sobre el trasfondo de esta observación. A continuación, algunas observaciones y suposiciones adicionales.

La arrogancia

Quien quiere ocupar un lugar dentro de una empresa y una posición más elevada de lo que le corresponde, fracasa. En muchos ámbitos, la violación de la jerarquía es el motivo principal de la ruina. Cada tragedia empieza por una violación de la jerarquía.

¿Qué significa esto en detalle? Alguien que en la jerarquía ocupa un lugar inferior, como por ejemplo un niño, intenta ayudar a alguien que en la jerarquía está por encima de él a conseguir su derecho y éxito. Por ejemplo, a su madre o su padre.

Lo mismo vale para las empresas. En cuanto una persona que llegó posteriormente, por ejemplo un recién contratado, quiere colocarse en el primer lugar y echar al que hasta entonces ocupaba su lugar primero, lleva la empresa a la ruina. Salvo si se le sustituye a tiempo por otra persona que respete la jerarquía.

Volvamos al hombre y a la mujer. Si la mujer invita a su marido a entrar en la empresa y le da por ejemplo una posición con los mismos derechos, pronto, por estar acostumbrado a hacerlo dentro de su familia, interior y exteriormente ocupará el primer lugar. Sin embargo, no lo conseguirá. Sobre todo a ojos de los empleados, seguirá siendo el número dos. Tampoco la empresa le querrá. El único poder que le quedará será arruinarla.

Obviamente estoy exagerando, pero es lo que podemos observar. Cuando haya arruinado la empresa, por supuesto volverá a ocupar el primer lugar.

Puede sonar cínico, sin embargo, respecto a la jerarquía se trata de eso. Se trata de la vida y la muerte, también en empresas.

Ocurre lo contrario cuando la mujer entra en la empresa de su marido y ocupa una posición con los mismos derechos. Por su jerarquía dentro de la familia está acostumbrada a ocupar el segundo lugar y se encuentra en consonancia con él a pesar de tener los mismos derechos que su marido. Su colaboración en la empresa del marido tiene un buen efecto y los empleados le reconocen los mismos derechos.

Los hermanos

Si más hermanos toman posesión conjuntamente de la empresa de sus padres, entre ellos vale la jerarquía de la línea de los hermanos. Por lo tanto, el primer hijo, independientemente de si es hombre o mujer, ocupa el primer lugar y el papel de líder. Los demás le siguen según el lugar que les pertenece en la línea de los hermanos.

También aquí vale: los maridos de las mujeres se quedan fuera. Las esposas de los hombres pueden ser incluidas, pero sólo junto con sus maridos, sin ocupar una posición propia.

Sin embargo la cosa cambia si uno de los hermanos tiene un don específico y en relación a esto asume un papel directivo en la empresa. Aquí se demuestra que dentro de una empresa se puede observar una segunda jerarquía, que viene determinada por la capacidad y la contribución correspondiente de una persona.

La jerarquía doble

En una clínica los médicos parecen ocupar el primer lugar y después de ellos vienen otros ayudantes y profesionales. En una constelación se descubre enseguida dónde se encuentra el lugar correspondiente para cada uno de ellos.

Por delante de los médicos está la administración. Parecido al hombre en la familia, la administración es responsable del aseguramiento cara al exterior y de la base económica, sobre los cuales recae esta empresa y de los que depende su funcionamiento sin dificultades.

Existe entonces una jerarquía respecto al funcionamiento y su significado para el éxito de la empresa y otra dentro de los grupos de puestos según el tiempo de pertenencia. Para ambas, vale observarlas una al lado de la otra y junto a la otra.

Quien por ejemplo ocupa una posición directiva importante y sin embargo llegó el último, por ejemplo de fuera, respecto a la dirección de la empresa ocupa el primer lugar. Respecto a las relaciones humanas, está igual que el que llegó en último lugar.

Si en este terreno se comporta adecuadamente, como alguien que llegó en último lugar, se asegura el respeto y la disposición de su mujer a ayudarle. La pregunta es: ¿Dirige así de manera más exitosa o menos? Se sabe más apoyado desde la base.

Por otro lado, también entre los empleados existe esta jerarquía doble. Quien lleva más tiempo trabajando merece el respeto correspondiente. Nadie que llegue después puede disputarle esta posición. Aun así, además tiene que ganarse esta posición mediante un rendimiento correspondiente. Si éste disminuye, su posición superior según la duración de su pertenencia no le protege de las consecuencias de su rendimiento negligente. En una empresa esto viene primero.

Hasta aquí esta vista general. En los ejemplos siguientes se amplía y profundiza más.

El orden de la vida

La jerarquía es un orden básico de la vida en todos los ámbitos. Las consecuencias de tenerla en cuenta o de infringirla dentro de la empresa se nos hacen presentes de forma más clara observando su éxito y sus amenazas. Sobre todo aquí la jerarquía se demuestra como un orden fundamental, o si lo prefieren, como una ley divina irrevocable que decide sobre la vida y la muerte, pues las consecuencias de infringir la jerarquía son, como vemos en cada tragedia que trata del tema, la muerte del héroe, su fracaso y su caída, tanto para él como también para aquellos que arrastra consigo.

¿Qué nos protege a nosotros y a nuestra empresa de este destino? El lugar correcto. Nos da seguridad, nos hace fuertes y nos conecta de forma exitosa.

PRIMER EJEMPLO: LA PREFERENCIA DE LOS EMPLEADOS

Del curso en Curitiba, Brasil, 19 – 20 de agosto de 2008

HELLINGER: Voy a continuar con el tema «Éxito en las organizaciones». Hay situaciones especiales donde, por ejemplo, un hombre y una mujer tienen una empresa conjuntamente.

Y podremos verlo si hay alguien que se encuentre en esta situación, en la que un hombre y una mujer tienen una empresa juntos.

Una mujer se presenta y se sienta al lado de Hellinger.

HELLINGER: ¿Qué tipo de empresa es?

MUJER: Se trata de comestibles que repartimos entre industrias distintas que trabajan con comestibles.

HELLINGER: ¿A quién pertenece la empresa?

MUJER: A mi marido. Trabajamos juntos. Sólo llevo un año y medio en la empresa. Él la fundó.

HELLINGER: ¿Hay problemas?

MUJER: Yo trabajo en el área de personal. Una dificultad que veo es que realmente se forme un equipo, que las personas se queden en la empresa y no se vayan. Lo que pasa es que continuamente entran y salen personas, empleados nuevos.

HELLINGER: La pregunta es: ¿Qué causa un cambio tan constante de empleados? Ahora no quiero saberlo. Lo miramos.

En una empresa diferentes ámbitos juegan un papel. El primero es el producto. El segundo son los clientes. El tercero son los empleados y el cuarto es el beneficio. ¿También hay accionistas?

MUJER: No.

HELLINGER: Así que miramos esta empresa. Constélate a ti misma como representante del propietario. Haz de tu marido y sitúate ahí.

La mujer se coloca como representante de su marido.

Después, Hellinger elige a una representante para la empresa y le pide ubicarse a la izquierda del propietario.

Después elige a dos mujeres y a un hombre como representantes de los empleados. Se ponen uno al lado del otro a una distancia de unos cinco metros del propietario y de la empresa.

Después, elige una representante para el beneficio, para el dinero. A ésta la ubica a cierta distancia a la izquierda de la empresa.

A continuación, elige a dos representantes para los clientes y las sitúa a cierta distancia a la derecha de los empleados.

HELLINGER: De acuerdo, ahora miramos.

Los clientes se acercan lentamente con pasos pequeños al dueño. Se colocan cerca delante de él y al cabo de un rato a su derecha y a su izquierda. Juntos dan unos pasos hacia atrás, apartándose de los empleados. Se miran mutuamente una y otra vez. Luego se cogen de las manos.

La empresa ha dado unos pasos hacia atrás y se queda aislada. El dinero mira fijamente a los empleados.

HELLINGER: Desde el movimiento vemos que la empresa está orientada hacia los clientes. ¿Y a quiénes mira el dinero? *(Al cabo de un rato).* El dinero siempre mira a los empleados. Los empleados no se encuentran bien. Se consideran descuidados.

El dinero mueve las manos con inquietud. Una cliente se pone delante de los empleados, extiende brevemente las manos hacia ellos y

mueve la cabeza de un lado para otro. Una empleada se ha dado la vuelta y se ha alejado unos pasos.

HELLINGER *(al cabo de un rato)*: ¿Cómo le va a la empresa?

EMPRESA: De alguna manera estoy perdida.

HELLINGER *(al grupo)*: ¿Para quién está una empresa? ¡Para los empleados! ¿Y para quién están los empleados? ¡Para la empresa!

El propietario se ha alejado más hacia la derecha de la empresa. Paralela a ella está una empleada, sin que ninguna de las dos se haya acercado a la otra. Sin embargo, se miran.

HELLINGER *(al grupo)*: Voy a intentar algo.

Hellinger lleva a la empresa hacia delante. A su derecha sitúa al propietario. A la izquierda de la empresa constela al dinero y a la izquierda del dinero, a los empleados. Están todos uno al lado del otro. Luego constela a los clientes a cierta distancia enfrente de ellos.

Hellinger les pregunta a los empleados cómo están.

PRIMER EMPLEADO: Mejor.

SEGUNDO EMPLEADO: Mejor.

TERCER EMPLEADO *(que se había dado la vuelta y se había apartado)*: Mucho más ligero.

HELLINGER *(a los representantes de los empleados)*: Todos juntos están por los clientes, sólo si están juntos, la empresa está por los clientes. ¿Cómo le va a la empresa ahora?

EMPRESA: Mejor.

HELLINGER: ¿Cómo le va al dinero?

DINERO: Muy bien.

HELLINGER *(al grupo)*: Esto es un equipo que está por los clientes. Si solamente se mira por los clientes, los empleados sienten que se sacrifican por ellos. El dinero no se sentía bien porque no iba a donde tiene que ir primero. Tiene que ir a los empleados. *(A la representante del propietario)*: Vosotros pagáis mal a los empleados. Por eso cambian de trabajo. Producen el mayor rendimiento y no se les valora. ¿Queda claro?

LA MUJER DEL PROPIETARIO: Es una discusión eterna entre mi marido y yo. Él trabaja en las finanzas de la empresa y yo en Recursos Humanos. Él se ocupa mucho de las ventas y yo de las personas. Éste es el conflicto.

HELLINGER: La venta no funciona sin las personas. Las personas tienen preferencia. ¿Queda claro?

LA MUJER DEL PROPIETARIO: Sí.

HELLINGER: Lo dejo así. Podéis sentaros. *(Al grupo)*: Voy a coger a un representante para el hombre.

Hellinger escoge a un representante para el propietario y le constela a cierta distancia de su mujer. Ambos se miran. El hombre mantiene las manos cruzadas detrás de la espalda.

Una vez más, Hellinger escoge a la representante para la empresa y la ubica en el lugar de la mujer. A la mujer le deja sentarse de nuevo a su lado.

EL HOMBRE: De repente, mi corazón ha empezado a latir muy deprisa.

HELLINGER: ¿Mejor o peor?

EL HOMBRE: Mejor.

HELLINGER *(a la mujer)*: Debes dejarle la empresa a tu marido. ¿Cómo le va a la empresa?

EMPRESA: Mejor aquí.

HELLINGER *(a los representantes)*: Vale, gracias. *(Al grupo)*: Os cuento unas experiencias personales. Mi primera mujer y yo hemos dado terapia juntos. A veces, de repente, nos hemos peleado. No sabíamos de dónde surgía.

El trasfondo era que había un conflicto en relación a los clientes. Ella representaba el lado de los clientes y yo el otro. De repente, nos dimos cuenta de que el conflicto se transfiere de ahí a nosotros, porque representamos los distintos lados.

Aquí existe el mismo peligro. Cuando un hombre y una mujer ejercen el mismo negocio, hay conflictos dentro de la empresa. Estos conflictos se transfieren a la relación personal —y al revés. Los conflictos personales se trasladan a la empresa. Sólo lo digo para reflexionar. *(A la mujer)*: ¿De acuerdo?

MUJER: Fue así porque él me lo pidió. Yo era psicóloga y trabajaba en un gabinete. Tuve que trabajar con él, porque la empresa había crecido mucho. ¿Pero quizás esto sólo es una fase, debería trabajar con él sólo una determinada fase?

HELLINGER: Es mejor que te quedes con tu profesión y él con la suya. Así por la noche tendréis mucho de lo que hablar.

La mujer y todos se ríen.

SEGUNDO EJEMPLO: SOCIOS
Del curso en Moscú,
20 – 21 de mayo de 2009

HELLINGER: Bueno, continuamos. *(A una mujer)*: ¿De qué tipo de empresa se trata?

MUJER: De una empresa textil.

HELLINGER: ¿Cuántos empleados tienes?

MUJER: Quinientos.

HELLINGER: ¿Actualmente cuál es el problema?

MUJER: Hay problemas para dirigir la empresa.

HELLINGER: ¿A quién pertenece la empresa?

MUJER: Hay dos dueños, dos propietarios. Mi hermana y yo.

HELLINGER: ¿Ambas sois las propietarias?

MUJER: Sí.

HELLINGER: ¿Quién de vosotras es la mayor?

MUJER: Mi hermana es la mayor. Yo soy la menor.

HELLINGER: ¿Quién ha fundado la empresa?

MUJER: Yo.

HELLINGER: ¿Tú la fundaste?

MUJER: Sí.

HELLINGER: ¿Cuál exactamente es la dificultad ahora?

MUJER: Mi hermana y yo somos diferentes y hemos tenido conflictos intensos.

HELLINGER: ¿De dónde provenía el dinero para la empresa?

MUJER: Una parte del dinero era de mi hermana. La mayor parte era mío.

Hellinger elige a representantes para esta mujer y para su hermana y las constela una al lado de la otra, la mujer a la izquierda de su hermana. Después constela a una representante para la empresa enfrente de ellas.

La representante de la mujer se acerca a la empresa y ésta a ella. La hermana mayor se aleja de la empresa y de su hermana.

HELLINGER *(a la mujer)*: ¿A quién pertenece la empresa, cuando lo miras así?

MUJER: A mí.

HELLINGER: A ti te pertenece la empresa, sólo a ti. Tú la fundaste. Nadie, posteriormente, puede tener los mismos derechos que la fundadora. Es un orden. Así que págale a tu hermana y lleva la empresa tú sola. *(Cuando la mujer quiere contestar)*: Espera un momento.

De repente, la mujer se ríe a carcajadas.

HELLINGER *(a la representante de la hermana)*: ¿Cómo te va aquí?

REPRESENTANTE DE LA HERMANA: Aquí estoy mejor.

HELLINGER *(a los representantes)*: De acuerdo, esto es todo.

La jerarquía

HELLINGER *(al grupo)*: Aquí la dificultad surge porque se infringe una jerarquía. La mayoría de los problemas en las empresas surgen porque se infringe una jerarquía. Esta jerarquía se desconoce. En nuestra sociedad no es conocida. Haber encontrado estas jerarquías forma parte de mis grandes descubrimientos.

Esta jerarquía determina qué lugar puede tener cada uno. El que llegó antes tiene preferencia respecto a aquellos que llegaron después. También un producto que llegó antes tiene preferencia respecto a los productos que llegaron después.

El fundador de una empresa siempre ocupa el primer lugar. No puede ser sustituido por nadie que llegue después. Si una persona posterior quiere hacerse con el primer lugar, la empresa sufre.

(A esta mujer): Ya que tu hermana es mayor, tendría preferencia por su edad. Pero esto no es una familia. Es un negocio. Tú lo has fundado. Tendrías que asumir el mando tú sola. Tu hermana puede colaborar, pero sólo en una posición subordinada.

Obviamente, esto aquí no funciona, está claro, porque al ser la hermana mayor a la vez se siente anterior en rango. Así que hay dos jerarquías.

(A esta mujer): Entonces la solución más sencilla es muy evidente: tú le devuelves el dinero o le das una participación, pero no puede quedarse en la empresa.

MUJER: Hemos intentado separarnos muchas veces.

HELLINGER: No funciona. La mejor solución es ésta: ella coge su dinero y funda su propia empresa. Es la mejor solución para todos, pues en la constelación le iba mejor. No necesitáis estar en contra la una de la otra.

SOPHIE HELLINGER: Lo que has visto, sentido y vivido aquí es una situación nueva. No vuelvas a lo viejo. Confía en la constelación y espera sin hacer nada. No hables con nadie sobre ello. Permite que lo que has visto aquí crezca en tu alma.

HELLINGER: Aquellos de vosotros que participasteis en el curso intensivo lo entendéis: Lo que propuso Sophie es actuar a través de no actuar.

(A esta mujer): Mientras estés informada...

La señora se ríe a carcajadas.

HELLINGER: Esto te gusta... También ocurre algo con tu hermana, ya que esta constelación tiene a la vez un efecto sobre tu hermana, inmediatamente. Sólo necesitas esperar.

SOPHIE HELLINGER: A tu hermana como hermana, no como socia, le dices en privado, pero sólo interiormente: «Yo soy la pequeña, tú eres la mayor». Tú cuidas de ti, tú cuidas de ti misma.

HELLINGER: La hermana menor no debe ayudar a la mayor. Esto infringe la jerarquía en la familia.

La mujer está muy emocionada y llora.

SOPHIE HELLINGER: Si te preocupas por ella, nada funciona. No funciona juntas ni separadas. Cierra los ojos. Di interiormente: «Mi mamá también es tú mamá. Yo sigo siendo sólo la hermana pequeña. En lo que se refiere a la profesión: Os demuestro a todos lo mayor que soy».

La mujer se ríe y se seca las lágrimas.

HELLINGER *(a la mujer)*: ¿Cómo te va ahora?
MUJER: Estoy muy triste.
HELLINGER: ¿De verdad?

La línea de los hermanos

Sophie constela la línea de los hermanos. Ubica a la mujer a la izquierda al lado de la representante de su hermana mayor. Se entera que la mujer tenía un hermano menor que murió. Elige a un representante para el hermano menor de la mujer y le constela a su izquierda.

SOPHIE *(a la mujer)*: Mira a tu hermana y dile: «Tú eres la mayor».

Ella asiente con la cabeza. Ambas se miran largamente. Sophie aparta a la representante de la hermana un poco más. Cuando el representante del hermano quiere sentarse, le dice que debe quedarse de pie, aunque esté muerto. Después elige a otra representante y la constela entre la mujer y la hermana mayor.

SOPHIE *(a la mujer)*: ¿Cómo te va ahora?
MUJER: Me encuentro un poco más ligera.
SOPHIE *(a la representante de la hermana mayor)*: ¿Cómo estás tú?
REPRESENTANTE DE LA HERMANA: Siento que hay alguien más que debe estar a mi izquierda.

Sophie elige a otra mujer y la constela a la izquierda al lado de la hermana mayor. La mujer y el hermano menor ponen cada uno un brazo sobre el otro.

SOPHIE *(a la hermana mayor)*: ¿Cómo estás ahora?
REPRESENTANTE DE LA HERMANA MAYOR: Me encuentro mejor.

Todos los hermanos se encuentran bien. Sophie les hace decir, uno después de otro, cuál es su lugar correcto: Yo soy la primera. Yo soy la segunda. Yo soy la tercera. Yo soy la cuarta. Yo soy el quinto. También al hermano muerto le va bien. Él y su hermana se miran cariñosamente.

HELLINGER *(a la mujer)*: Tu hermano sería el socio correcto.

La mujer y su hermano se miran cariñosamente y asienten con la cabeza.

HELLINGER: ¿Tiene nombre?
MUJER: Sí.
HELLINGER: Dale su nombre al negocio.

La mujer y su hermano se miran riendo y asienten. Se abrazan aún más íntimamente.

HELLINGER: De acuerdo, aquí lo podemos dejar.

Aplausos en el grupo.

HELLINGER *(a la mujer, cuando ha vuelto a sentarse entre él y Sophie)*: ¿Cómo te va ahora?
MUJER *(ríe)*: Muy bien.

HELLINGER *(al grupo)*: Lo que hemos podido ver aquí ha sido: Sin conocer las leyes de las relaciones en la familia y qué efecto tienen en toda nuestra vida, no podemos controlar una empresa.

Mucho se remite a algo que fue importante en la familia. Por ejemplo, hermanos fallecidos o abortados, también los hijos propios abortados tienen un efecto directo sobre la empresa.

HELLINGER *(a la mujer)*: Buena suerte.

LOS ÓRDENES

Del curso sobre Leyes del Éxito en empresas en Sao Paulo, 31 de marzo – 1 de abril de 2009

HELLINGER: He estado pensando qué sucede en una empresa. En realidad, lo mismo que en la vida real. Las empresas forman parte de la vida real.

La vida está impulsada por una fuerza. Todo está impulsado por una fuerza, por una fuerza que lleva algo hacia delante y también por una fuerza que nos retiene y atrae. Por ejemplo, la gravedad.

Todo lo que se mueve así, se mueve según un orden. Cuando en la vida nos desviamos de un orden, un fuerza contraria nos devuelve a la dirección que conduce hacia delante. Cuando un péndulo se desvía hacia un lado, también una fuerza lo retira. El péndulo oscila de un lado a otro alrededor de un centro. En este centro se acumula la fuerza. Pero también el centro está en un movimiento, como toda la Creación está en un movimiento.

Parece ser como si fuera en un movimiento circular, que circula por todas partes alrededor de un centro.

Este movimiento, como es un movimiento que sabe, es un movimiento de espíritu. A veces distinguimos de manera frívola entre material y espiritual. Por ejemplo, distinguimos entre nuestro cuerpo y nuestro espíritu y consideramos que el cuerpo es material. Pero el cuerpo está en todo momento bajo influencia espiritual. Cuando, por, ejemplo tenemos una comprensión, una comprensión espiritual, ésta enseguida tiene efecto sobre nuestro cuerpo. Lleva al cuerpo consigo en un movimiento espiritual, un movimiento creador.

¿Por qué digo todo esto? ¿Esto no era un curso de empresas y organizaciones? Detrás de ellas obra igualmente un movimiento de espíritu, un movimiento de orden, que sirve a la vida. Así que miramos la empresa como un movimiento de la vida, si sirve a la vida y hasta qué punto sirve a la vida.

Si una empresa se desvía de ahí, si entonces el péndulo va demasiado en una dirección, por ejemplo se mueve hacia el beneficio, al cabo de un tiempo se desvía hacia el otro lado. Finalmente el péndulo oscila de un lado a otro alrededor del mismo centro.

Lo mismo vale al revés. Si el péndulo va demasiado en la otra dirección, por ejemplo hacia la caridad, sin cuidar el beneficio, igualmente vuelve en la dirección contraria. Entonces, cuando nos movemos en una empresa, cada movimiento tiene su significado y tiene que ordenarse mediante una interacción.

Cuáles son estos Órdenes, lo experimentamos en estas constelaciones, paso a paso. También los Órdenes mismos están en movimiento. Estos movimientos siempre sirven a lo mismo. Sirven a la vida cumplida. De esta manera, continuamos trabajando hoy –al servicio de la empresa y al servicio de la vida.

TERCER EJEMPLO: FUSIONES

Del curso sobre Leyes del Éxito en empresas en Sao Paulo, 31 de marzo – 1 de abril de 2009

HELLINGER *(a un hombre)*: ¿De qué se trata?

HOMBRE: Tengo una empresa y hoy, 1 de abril, unimos nuestra empresa con dos empresas distintas, una fusión. La fusión solamente es en el ámbito económico. Son tres empresas que tienen

el mismo público. El responsable del área comercial soy yo. Esta área comercial, que ahora ha sido fusionada, tiene que ofrecer al mercado el producto de estas tres empresas.

HELLINGER: ¿Quién inicia el movimiento de la fusión?

HOMBRE: Yo.

HELLINGER: ¿Están de acuerdo los demás?

HOMBRE: Están de acuerdo. Cuando empezó la fusión, sólo había mirado fusionarme con una empresa. Luego llegó otra empresa y se ofreció para participar en la fusión.

HELLINGER: ¿Quién gana y quién pierde con la fusión?

HOMBRE: Las otras empresas ganan algo y también los clientes.

HELLINGER: ¿Y los empleados?

HOMBRE: Habrá que cambiar la estructura.

HELLINGER: Mi pregunta era más concreta.

HOMBRE: Los empleados se incorporan a este modelo nuevo.

HELLINGER: ¿Ganan con esto o pierden?

HOMBRE: Algunos empleados perderán algo personalmente, otros ganarán.

HELLINGER: ¿Qué significa perder?

HOMBRE: Algunos perderán algo.

HELLINGER: Algunos perderán su trabajo, para decirlo claramente. Entonces el beneficio es a coste de algunos otros. Solamente lo describo, sin juzgarlo.

HOMBRE: Obviamente, es posible en este momento que ocurriese esto, pero al ampliarnos también pueden incorporarse nuevos empleados.

HELLINGER: Miremos qué efecto tiene. También qué efecto tiene sobre la empresa misma. Tengo cierta imagen. Quiero decir en cuanto a la dinámica, qué efecto tiene sobre los empleados. También qué efecto tiene sobre la productividad de los empleados que se quedan atrás. Son consideraciones que obviamente tienen su importancia. En este sentido, veo la empresa como un movimiento de la vida. La pregunta es: ¿Hasta qué punto sirve a la vida o en cierta manera también le está contrapuesto? La pregunta es: ¿Qué tiene prioridad aquí? Lo miraríamos así. ¿De acuerdo?

HOMBRE: Sí.

HELLINGER: La pregunta es: ¿De qué manera conseguimos este entendimiento? ¿Cuál sería aquí el procedimiento? Empiezo completamente desde el principio. Configuro a representantes de las tres empresas.

HOMBRE: Una de las empresas que participará en esta fusión antes era competencia nuestra. Ahora se une a nosotros en esta fusión.

HELLINGER: Probablemente sea una ventaja para todos.

HOMBRE: Sí.

HELLINGER : Simplemente lo miramos. No quiero saber quiénes son las empresas individuales, sólo escojo una, dos y tres. Tú sabes cuál es la uno, cuál es la dos y cuál es la tres. Como me limito a las relaciones no necesito conocer nada de los detalles. Me quedo totalmente en mi ámbito, que es el ámbito de las relaciones. Respecto a otras preguntas, dejo la competencia a quien corresponde. A mí se me consulta para las relaciones, también para el orden en las relaciones. Por eso te puedes sentir seguro a mi lado. No me inmiscuyo en ámbitos donde tú eres competente. Esta limitación es importante. ¿Hasta aquí estamos de acuerdo?

HOMBRE: Sí.

HELLINGER: Ahora eliges a un representante para la empresa número uno, luego uno para la número dos, después uno para la número tres y los sitúas uno en relación al otro, completamente según tu sentimiento.

Los ubica en un triángulo. La segunda empresa a la izquierda de la primera, pero algo más hacia delante. La tercera empresa enfrente de las dos.

La segunda empresa se pone de puntillas y se inquieta. La tercera empresa da un paso hacia atrás. Más tarde, retrocede varios pasos más y se aparta de los otros. Mira hacia atrás brevemente y se aleja aún más de ellos. Ambas empresas se han acercado. La tercera empresa vuelve a retroceder un paso. Sin embargo, luego da otro hacia delante.

Hellinger le pide al hombre que se constele a sí mismo. Él representa al beneficio.

La segunda empresa se inquieta cada vez más. La tercera empresa duda si debe ir hacia atrás o hacia delante. De todas maneras está muy inquieta.

El beneficio no sabe adónde ir y mira hacia fuera.

HELLINGER *(al cabo de un rato, a la primera empresa)*: ¿Cómo te va a ti?

PRIMERA EMPRESA: Me encuentro en consonancia con la segunda empresa. Quisiera que el beneficio se pusiera en contacto con nosotras.

HELLINGER *(a la segunda empresa)*: ¿Qué hay de ti?

SEGUNDA EMPRESA: Me siento poderosa y seductora. Noto que tengo muchísimo poder y sé que este poder me atrae.

HELLINGER *(al beneficio)*: ¿Qué pasa contigo?

EL BENEFICIO: Me siento atraído por el total, pero no sé en qué dirección debería ir.

HELLINGER *(a la tercera empresa)*: ¿Y tú?

TERCERA EMPRESA: Estoy como paralizada. Me duelen mucho los pies. No puedo ir ni hacia delante ni hacia atrás. No tengo ningún contacto con lo que hay detrás de mí.

Hellinger lleva la tercera empresa unos pasos hacia delante.

HELLINGER *(a la primera empresa)*: ¿Cómo te va ahora?

PRIMERA EMPRESA: A mí me da completamente igual si estoy con él o con él. Pero a ése de ahí delante no le necesito.

HELLINGER *(a la segunda empresa)*: ¿Y tú?

SEGUNDA EMPRESA: Me siento aliviado. Ahora puedo mirar hacia el futuro.

HELLINGER *(al beneficio)*: ¿Y tú?

EL BENEFICIO: Ahora estoy buscando un lugar para mí.

HELLINGER: Búscalo.

El beneficio da vueltas lentamente. Al hacerlo, se aleja de la empresa uno y dos.

La tercera empresa mira hacia atrás al beneficio. Entonces el beneficio mira hacia fuera.

HELLINGER *(al grupo)*: Este movimiento sencillo muestra: El beneficio para las empresas uno y dos se pierde a causa de la tercera empresa. Porque el beneficio mira hacia ahí en lugar de mirarlas a ellas. Aquí surge una ley escondida. La explicaré más adelante.

Hellinger elige a otro representante más y le constela a cierta distancia a la derecha de la tercera empresa. Sin embargo, mantiene la mirada hacia el beneficio y las demás empresas.

HELLINGER: Tú eres una cuarta empresa, que se agrega.

La tercera empresa se ha dado la vuelta y está al lado de la cuarta empresa. Así que por un lado están la primera y la segunda empresas, una al lado de otra, y por el otro lado están la tercera y la cuarta. El beneficio está en medio.

HELLINGER *(a la primera empresa)*: ¿Cómo te va ahora?

PRIMERA EMPRESA: Esta idea me gusta.

SEGUNDA EMPRESA: A mí no me ha gustado tanto.

HELLINGER *(al grupo)*: Él pierde poder de esta manera.

HELLINGER *(a la tercera empresa)*: ¿Y tú ahora?

TERCERA EMPRESA: Me parece muy simpático.

HELLINGER *(a la cuarta empresa)*: ¿Cómo te va a ti?

CUARTA EMPRESA: Aún estoy confusa.

HELLINGER *(al beneficio)*: ¿Y cómo te va a ti ahora?

EL BENEFICIO: Doy vueltas aquí, pero estoy atraído por todos los lados.

HELLINGER *(al hombre para quien ha conducido la primera constelación)*: Explicaré la ley: con tres uno tiene que irse. Se coge siempre a dos o a cuatro, pero nunca a tres. Para salvar esta fusión tiene que añadirse una cuarta empresa. Un comité de tres es un comité malo, porque siempre habrá dos que estén contra el tercero. Es ley de vida. Si uno lo sabe se ahorra un montón de patrimonio.

HOMBRE: Estoy dispuesto a buscar a otra o quitar a otra.

HELLINGER: El movimiento de la vida siempre va hacia más. En cuanto despidas a una, las demás se volverán débiles. Tienes que buscar a alguien más. La expansión es un movimiento de la vida. Lo dejo aquí. Creo que he demostrado algo importante.

HOMBRE: Gracias.

HELLINGER *(a los representantes)*: Gracias a todos.

Hellinger le pide al hombre que vuelva a sentarse a su lado.

HELLINGER: Es un orden, un orden de la vida.

HOMBRE: ¡De repente hay tanta luz!

HELLINGER: Exactamente. A ti te va bien ahora.

El hombre asiente con la cabeza.

HELLINGER: Lo otro que he mencionado, lo dejo por ahora, lo de los empleados y qué efectos tiene. Por ejemplo, cuando se produce una absorción hostil. La absorción hostil nunca puede funcionar, nunca. Lo podemos observar: los empleados de la empresa, que otra absorbe de esta manera, no se sienten unidos a su empresa de la misma manera. Una empresa vive de la lealtad de sus empleados y de que los empleados puedan identificarse con la empresa. Los empleados tampoco se identifican jamás con los accionistas. Son leyes muy sencillas, pero ahora ya has entendido mucho de esto. ¿Lo puedo dejar ahí?

HOMBRE: Sí.

HELLINGER: Te deseo todo lo mejor.

La mayoría

HELLINGER: ¿Alguna pregunta quizás?

UN HOMBRE: Si son cuatro es complicado conseguir una mayoría. A menudo lo que ocurre es que se genera un conflicto entre dos y dos.

HELLINGER: La mayoría está opuesta al éxito, porque con cada mayoría hay una minoría. La minoría impide el éxito de la mayoría.

Ahora he vuelto a nombrar una ley fundamental. Se trata de encontrar un acuerdo entre todos. El marginado que aparentemente impide algo obliga a todos a encontrar una solución nueva y más amplia. Así que hay una diferencia entre trabajar con mayorías o entrar en un movimiento que incluye a todos.

CUARTO EJEMPLO: LA SOLUCIÓN
Del curso sobre las Leyes del Éxito en Vladivostok, 3 - 4 de junio de 2009

HELLINGER *(a una mujer)*: ¿De qué tipo empresa se trata?

MUJER: De una empresa de comercio.

HELLINGER: ¿Cuántos empleados tienes?

MUJER: Unos ciento veinte.

HELLINGER: ¿De qué se trata exactamente?

MUJER: Realmente no tengo ningún problema determinado. En general todo está normal.

HELLINGER: ¿La empresa tiene éxito?

MUJER: En cierto modo, sí.

HELLINGER: ¿A quién pertenece la empresa?

MUJER: A tres propietarios que participan en la cogestión.

HELLINGER: ¿Cómo se llevan los propietarios?

MUJER: Bien.

HELLINGER: ¿Quién fundó la empresa?

MUJER: Yo y otro propietario. Después se juntó un tercero con su empresa.

HELLINGER: ¿De qué manera se juntó?

MUJER: Aportó otra dirección al negocio, otra posibilidad para desarrollar el negocio.

HELLINGER: ¿Cómo se divide el beneficio?

MUJER: El negocio común se divide según un porcentaje. Lo que conseguimos juntos se divide a partes iguales.

HELLINGER: ¿A partes iguales?

MUJER: No, iguales no.

HELLINGER: ¿Cómo se divide?

MUJER: 38%, 38% y 24%.

HELLINGER. ¿Quién obtiene el 24%?

MUJER: El tercero.

HELLINGER: De acuerdo. Si no hay problemas tampoco necesito solucionarlos. Pero lo voy a mirar un poco, ¿sí?

MUJER: Usted ha dicho que también se trata de cómo va a desarrollarse nuestro negocio en el futuro. Ahora todo está en orden, pero quisiera saber ¿cómo va a desarrollarse mi negocio?

HELLINGER: Empezaré con unos detalles. Podemos aprender algo de ellos. ¿La segunda propietaria es una mujer?

MUJER: Los otros dos propietarios son hombres los dos.

HELLINGER: Voy a constelar la relación entre los propietarios. ¿Conoces las Constelaciones Familiares?

MUJER: Las conozco. El año pasado también participé en el seminario.

HELLINGER. Trabajo con representantes, es mejor. Así sólo necesitas mirar. ¿De acuerdo?

MUJER: Sí.

Hellinger elige a una mujer y a dos hombres como representantes de los propietarios de la empresa y los configura en un triángulo con mucha distancia entre ellos. Después elige a una mujer como representante para la empresa y la ubica delante de ellos a una gran distancia.

HELLINGER *(a los representantes)*: Os recogéis. Luego os dejáis mover, tal como estáis impulsados interiormente. Así obtenemos información importante.

El tercer propietario enseguida se gira hacia la empresa. La empresa se aparta un poco y mira a los otros dos propietarios. Vuelve atrás y se gira hacia fuera, apartándose de los propietarios.

El segundo propietario quiere ponerse al lado de la empresa, pero ésta se aparta de él y se coloca delante del tercer propietario. La primera propietaria, la mujer, se queda apartada en su sitio.

HELLINGER *(a la mujer)*: ¿De dónde provenía el dinero para fundar la empresa?

MUJER: Lo ganamos colectivamente.

HELLINGER: ¿Estás relacionada o casada con el segundo propietario?

MUJER: No.

HELLINGER: ¿Con quién está el futuro? Vemos que está con el tercer propietario y que tú te retiras.

(Al grupo): En un par de minutos vemos los movimientos fundamentales de una empresa entera.

(A la empresa): ¿Cómo te va cuando el segundo propietario está detrás de ti?

EMPRESA: Cuando estaba al lado me noté el brazo y la mano muy pesados.

HELLINGER: ¿Qué significa «pesados»? ¿Agradable o desagradable?

EMPRESA: Desagradable, me apretaban. Me molestaban la mano y el brazo.

El tercer propietario se dirige hacia delante más allá de la empresa y mirando al suelo. La primera propietaria se acerca a la empresa. Ésta se gira hacia ella. Más tarde el tercer propietario mira más allá de la empresa hacia fuera.

HELLINGER: Necesito a otra mujer.

Hellinger elige a una mujer para la empresa que ha aportado el tercer propietario. La sitúa alejada a la izquierda del tercer propietario, pero enfrente de la empresa actual. Este tercer propietario se acerca a ella. La empresa se coloca detrás de él y le agarra.

Hellinger la gira hacia esta empresa hasta que se quedan una enfrente de otra. Ambas se cogen de las manos.

HELLINGER *(a la otra empresa)*: ¿Cómo te va ahora? ¿Mejor o peor?

ESTA EMPRESA: Mejor.

HELLINGER *(al segundo propietario)*: ¿Cómo te va a ti?

SEGUNDO PROPIETARIO: También mejor.

HELLINGER *(a la primera propietaria)*: ¿Y a ti?

PRIMERA PROPIETARIA: Bien.

HELLINGER *(a la mujer)*: Esta fusión fue una mala idea. Las fusiones son arriesgadas. Podéis cooperar, pero no fusionaros. Ambas empresas deben permanecer autónomas. ¿Estás bien así?

MUJER: Sí.

HELLINGER: No hace falta nada más.

(A los representantes): Gracias a todos.

Ovación del grupo.

HELLINGER *(al grupo)*: El futuro de una empresa grande, de la que dependen muchas familias, depende del conocimiento de ciertas leyes. Aquí estas leyes surgen a la luz.

(A la mujer): Habéis tenido suerte de que esto no haya continuado. Así está bien.

Había otra cosa que observar. El último que llegó cogió el mando. Se ha puesto en el primer lugar. Los demás en cierto modo fueron explotados. Habían perdido su fuerza. Ahora todos la han recuperado. Se puede cooperar, ésta es la solución.

¿Y cómo les va a los empleados? ¿Les va mejor o peor? ¿Se sienten más conectados con la empresa o menos? Los empleados son leales a una empresa. Junto a ella crean un campo de actividad. En vuestras empresas os son leales a los dos. Crean un campo de actividad con vosotros. Están muy motivados, mientras os mantengáis independientes. Asimismo, los empleados de la otra empresa están más motivados si se quedan con ella. Cooperar sin fusionarse, ésta

es la solución. Así se mantiene el orden. Si esto lo hubierais constelado antes, os habríais ahorrado un montón de esfuerzo. ¿Estás bien así?

MUJER: Sí.

HELLINGER: ¡Buena suerte!

Pueden encontrarse más ejemplos sobre este tema más adelante:

La herencia
La herencia de la mujer

QUINTO TEMA

El dinero

PREÁMBULO

EL DINERO BUENO

La cuestión fundamental en cualquier asesoramiento empresarial en que se trata el éxito y el fracaso es: ¿De dónde llegó el dinero que ha permitido fundar la empresa?

¿Fue un dinero ganado por uno mismo? ¿Llegó de una herencia? ¿Llegó de participantes que así consiguieron una participación en la empresa? ¿Llegó de un banco en forma de crédito o llegó de accionistas, que así esperaban obtener una parte del beneficio? ¿Se consiguió de manera ilegal, por ejemplo mediante una estafa, o nos cayó del cielo y sólo tuvimos que cogerlo? Con esta ganancia, ¿había perdedores y qué pasó con ellos?

Esta lista demuestra que se trata de una cuestión fundamental que hay que aclarar y contestar para que pueda ayudarse a la empresa.

El dinero tiene una dimensión espiritual. Reacciona como si tuviera alma y un fino sentido de la justicia y la injusticia.

Quiere quedarse con aquellos que se lo han ganado honradamente, con el sudor de su frente, en cierto modo. Quiere volver a aquellos que se lo han trabajado de esta manera o a aquellos a

quienes otros se lo dejaron con la condición de emplearlo y aumentarlo honradamente al servicio de la vida.

El dinero que ganaron otros quiere quedarse con nosotros, si lo remuneramos de manera justificada. En general, el dinero, como forma parte de la vida, quiere ser gastado y transmitido al servicio de la vida. El dinero se alegra cuando lo gastamos. Tanto más rico vuelve a nosotros.

¿Son fantasías? ¿O lo observamos constantemente en muchas empresas?

¿Por qué los empresarios a veces cometen errores que les cuestan una fortuna, donde personas ajenas menean la cabeza porque no entienden nada? Aquí estaba en juego el alma del dinero.

Claro que esta referencia al alma del dinero es una metáfora. Nuestra propia alma sabe y nota con qué debe quedarse y qué debe perder.

Para conseguir el éxito de una empresa hay que asignar al dinero el lugar que le corresponde. Así, por ejemplo, en una constelación podemos ver enseguida si el dinero quiere quedarse o irse.

También vemos adónde quiere ir. Ahí es donde normalmente también quiere ir la empresa.

La pregunta es: ¿Cómo en una situación así lo recuperamos para nuestra empresa?

¿Qué tenemos que ordenar y hacer para que vuelva a nosotros y se quede con nosotros?

El dinero tiene miedo a perderse. Tiene miedo a perderse inútilmente, por ejemplo con un jugador. ¿Qué paga un jugador con el dinero perdido? Muchos respiran aliviados cuando pierden su dinero. Con esta perdida, ¿qué han ganado para sí? Algunos en una situación así dicen interiormente: «Prefiero perder mi dinero antes que perder mi vida».

Lo mismo vale para empresas, cuyo éxito se pone en juego de manera frívola. Aquí el asesoramiento financiero se convierte en un asesoramiento vital, de supervivencia.

¿Qué actitud posee un consultor empresarial para tener éxito financiero?

La actitud de estar al servicio de la vida con respeto y cuidado. Esto también vale para sí mismo. Por ejemplo, cuando para asesorar pide una cantidad de dinero que al final se corresponde con su rendimiento. De esta manera, con el dinero sirve a una causa común –tal como el dinero también con el amor.

PREGUNTA INICIAL
Del curso en Vladivostok, 3 – 4 de junio de 2009

MUJER: ¿Por qué en una constelación de empresa es importante preguntar de dónde llegó el dinero?

HELLINGER: A veces se ve que el dinero quiere irse a otro sitio. Por ejemplo, cuando llegó de alguien a quien no se respeta. O cuando llega por estafa. En estos casos, el dinero no quiere quedarse. O si le viene a alguien porque murió otro. En este caso, el dinero quiere quedarse con él siempre y cuando se honre a esa persona. Entonces, el dinero querrá quedarse. Es una cuestión importante.

La otra cuestión es si el dinero sirve a la empresa. Si el dinero sirve principalmente a los accionistas o si la empresa tiene que servir a los accionistas en lugar de que los accionistas sirvan a la empresa, se genera una crisis.

PRIMER EJEMPLO: ¿ADÓNDE CON EL DINERO?

MUJER: Tengo una pregunta. Si en una empresa los propietarios están casados y la mujer es la gerente y el hombre el representante, existe aquí un infracción de la jerarquía?

HELLINGER: Hay que distinguirlo de manera exacta y mirarlo con detalle. A veces es importante que ambos funden una empresa propia. Es grave cuando la mujer es la heredera de la empresa y su marido entra en la dirección de la empresa. Entonces el marido arruina la empresa. En caso contrario, si el hombre es el propietario y la mujer asume una posición directiva, la cosa funciona bien. Son las reglas generales. En cada caso existen diferencias. Podemos descubrirlo rápidamente aquí. ¿Tu pregunta era personal?

MUJER: Sí.

HELLINGER: Entonces podemos mirarlo. ¿Qué tipo de empresa es?

MUJER: Una empresa comercial. Vende dos tipos de productos. Productos baratos y productos caros.

HELLINGER: ¿Cuál de las actividades fue la primera?

MUJER: Los productos baratos.

HELLINGER: ¿Qué rama florece y cuál no?

MUJER: Ninguna de las dos.

HELLINGER: De acuerdo, vamos a mirarlo.

Hellinger elige a dos mujeres como representantes para los productos baratos y para los productos caros y las sitúa una enfrente de la otra.

Elige a otra mujer como representante para la empresa comercial. Ella mira a las dos desde una distancia de cinco metros.

La representante para los productos baratos aparta la mirada. Al cabo de un rato se gira por completo y avanza unos pasos. La empresa comercial se da la vuelta. Da varias vueltas, vuelve a girarse y se aparta varios pasos más. No encuentra un lugar. Luego pasa por delante de los productos caros y se sitúa más cerca de los productos baratos. Los productos caros primero querían ir hacia la empresa, sin embargo se quedan donde están y luego se giran hacia los productos baratos y la empresa, que está con ellos.

Hellinger elige a tres representantes para los clientes. La empresa comercial quiere acercarse a ellas. Sin embargo, se queda. Una cliente se ha apartado. Los productos baratos y caros miran a los clientes sin moverse.

Ahora Hellinger elige a una representante para el dinero y la ubica. Enseguida la empresa comercial se va al dinero y lo coge de las manos. Los productos caros se ponen detrás de la empresa comercial. Los productos baratos miran a los clientes. Sin embargo, éstos se apartan.

HELLINGER *(a la mujer)*: Lo hemos visto.

(A los representantes): ¡Gracias!

(Al grupo): ¿Qué es el dinero? El dinero es la alimentación que lleva la vida adelante. Es la leche materna de la vida. Nos es dado como un regalo divino. Sirve para que podamos seguir con vida. Algunos quieren quedarse colgados del pecho de la madre toda su vida, así que sólo toman.

El dinero sirve. Tiene alma, no es una cosa. Le sirve a la vida. El dinero ganado con esfuerzo es lo que más sirve a la vida. Por eso en las empresas tiene mucha importancia de dónde procede. El dinero tiene una gran necesidad de servir. La necesidad más profunda del dinero es que lo gastemos y que con él sirvamos a la vida. Por eso es tan importante preguntar: ¿De dónde procede el dinero?

Ahora tenemos una larga tradición cristiana. Los creyentes deben despreciar el dinero. ¿Qué hace un mendigo? ¿Respeta el di-

nero? ¿Qué hace un pobre? ¿Respeta el dinero? Es dinero perdido.

Un apunte más sobre buenos negocios. Los buenos negocios son negocios honrados. Crean confianza y atraen más y más para obtener un beneficio nuevo correspondiente mayor. Este beneficio se queda.

SEGUNDO EJEMPLO: LA RUINA

UNA MUJER: Mi pregunta está relacionada con el dinero. Tres veces he fundado empresas exitosas. Pero cuando la situación de rentabilidad había alcanzado los dos millones de dólares, ocurría un accidente. Por ejemplo, se quemó un barco y lo perdí todo. Tres veces ocurrió lo mismo. He escrito un plan de negocio para un nuevo negocio. Según este plan, en dos años volveré a ganar dos millones de dólares. Tengo miedo de arrancar el nuevo negocio por estos dos millones.

HELLINGER: ¿Quieres que lo miremos? Ponte ahí.

Se ubica ella misma. Hellinger elige a una representante para el dinero y la sitúa a cinco metros delante de ella.

El dinero mira al suelo y luego a un lado. La mujer retrocede un paso. Luego se vuelve hacia un lado. El dinero se gira más hasta que se aparta completamente, sigue aún más adelante y continúa mirando al suelo.

HELLINGER *(al grupo)*: Mucho no hay ahí.

Hellinger elige a una representante y deja que se tumbe de espaldas detrás del dinero. Representa a una muerta. Luego Hellinger gira el dinero hacia esta muerta. También la mujer ha vuelto a girarse.

El dinero se echa al lado de la muerta. La mujer se ha acercado. Se tumba al otro lado de la muerta.

HELLINGER *(al grupo)*: ¿Adónde quiere ir el dinero? Quiere irse a un hijo abortado. Por cierto, a menudo ocurre que una empresa representa a un niño abortado. Esta empresa va a la ruina.

La representante del dinero vuelve a levantarse y quiere apartarse. Hellinger vuelve a girarla hacia la muerta. También la mujer se levanta. Mira a la muerta y al hacerlo cruza las manos detrás de la espalda.

HELLINGER *(al grupo)*: La muerta está enfadada. Ella está enfadada. Cierra el puño.

La mujer y el dinero se inclinan delante de la muerta. La mujer se sienta delante de ella y le mira. Le acaricia la cara.

HELLINGER *(al grupo)*: ¿Os dais cuenta de qué alma más profunda tiene el dinero? ¿Lo vivo que puede estar el dinero?

Hellinger elige a tres representantes y deja que se tumben al lado de la muerta.

HELLINGER *(al grupo)*: Son las tres empresas arruinadas.

El dinero se levanta, se acerca a la mujer y la abraza por detrás. La muerta se gira hacia ella.

Al cabo de un rato, el dinero levanta a la mujer y se la lleva, apartándola de la muerta. La mujer no se deja agarrar. Vuelve con la muerta.

Hellinger elige a una representante para la empresa nueva, planificada por la mujer, y la ubica a cierta distancia detrás de ella.

La mujer se sitúa detrás de esta empresa y la quiere llevar hacia la muerta. El dinero se retira y suspira fuertemente.

La mujer coge la empresa y vuelve con ella. Quiere llevarla al dinero. Sin embargo, el dinero ha cruzado los brazos sobre el pecho y se aparta.

HELLINGER *(al grupo)*: Lo que vemos es que los sentimientos hacia el niño se transfieren a la empresa.

Podemos ver que las empresas están relacionadas con sucesos de la propia familia y que dentro de la empresa sigue habiendo algo que debe ordenarse dentro de la propia familia.

(A la mujer): Ahora recuerda lo que acabas de sentir por esta nueva empresa y trae estos sentimientos aquí, a esta muerta. Ahí es donde pertenecen.

Hellinger vuelve a llevarla delante de la muerta. Se inclina hacia ella y le junta las manos.

HELLINGER *(al grupo)*: Podemos dejarlo aquí. Ya he demostrado lo esencial.

Pueden encontrarse más ejemplos sobre este tema más adelante:

La jerarquía:
Primer ejemplo: La preferencia de los empleados

La herencia:
Primer ejemplo: Las relaciones de la propiedad

SEXTO TEMA

La herencia

PREÁMBULO

LA HERENCIA: BENDICIÓN Y MALDICIÓN

Goethe dice sobre la herencia: «Lo que has heredado de tus padres, gánatelo para poseerlo». En este sentido, la herencia se convierte en una tarea.

La pregunta es: ¿Corresponde esta herencia a nuestro destino personal? ¿Lo hace más ligero o más exigente? ¿Sirve a nuestro destino y con la herencia lo servimos? ¿La herencia se pone en el lugar de este destino y esta vocación? ¿Para nosotros se convierte en una carga o incluso en una maldición? Sobre todo si nos enreda en algo que nos arrastra a las consecuencias de una culpa. ¿Si se ganó a costa de otro, por ejemplo, quizás incluso a costa de su vida? ¿Cómo tratamos con una herencia así?

Renunciar a ella sería el camino fácil y a menudo correcto.

Más exigente es aceptarla, pero con el objetivo de llevarla adelante en un buen sentido. En este caso, nos imponemos la tarea de utilizarla para ordenar algo que quiere ser reparado. La utilizamos y a la vez renunciamos a ella, ambas cosas al servicio del amor.

El que espera una herencia y ya cuenta con ella, en el fondo espera la muerte del testador. Si espera la herencia de sus padres de

esta manera, ¿qué les queda a éstos aún de él? ¿Y a él? ¿Qué le queda de ellos?

¿Qué bendición recae sobre una herencia así? ¿Qué bendición recae sobre aquellos que la reciben? ¿Aún tiene valor? ¿Qué valor tiene?

Si más hijos heredan conjuntamente, si hay por lo tanto una comunidad de herederos, a menudo éstos se pelean por su parte. Sobre todo cuando hay un hijo preferido.

En una situación así, ¿dónde queda el respeto hacia los padres? ¿Dónde queda el recuerdo amoroso de ellos? ¿Dónde queda el agradecimiento, dónde queda el amor?

A menudo una herencia así se disipa, en contra de la voluntad de los padres. A la vez, ¿qué más se disipa? ¿Cuántos regalos más de la vida que nos dieron nuestros padres?

Esta herencia se convierte fácilmente en una maldición. Quita algo en lugar de darlo.

En esta herencia, ¿cuál es el elemento que sobre todo tiene el efecto de quitar vida? Es la ganancia sin esfuerzo. Como sucede con el dinero que ganamos nosotros sin un esfuerzo propio, y que se nos escapa de las manos porque no podemos retenerlo, lo mismo ocurre con una herencia de este tipo.

Con una herencia observamos también otra cosa, sobre todo con una herencia grande. A quienes les toca, ¿cuánta vida les queda? ¿Para qué viven? ¿Qué valor tienen las plumas ajenas con las que se adornan, comparadas con el trozo de pan conseguido con el sudor de su frente, que nos nutre a nosotros y a nuestra familia?

Diferente es si ponemos una herencia al servicio de la vida. De esta manera, la logramos gracias a un esfuerzo. Hasta dónde llegue nuestro esfuerzo, hasta ahí podemos poseerla. Se convierte en un símbolo de agradecimiento y amor por aquella persona de quien la obtuvimos. Sobre todo por nuestros padres, cuando nos la dejan en herencia o por una pareja que nos la ha dejado.

En el último caso hay que pensar otra cosa más. ¿La pareja superviviente, queda libre con esta herencia para iniciar después una nueva relación de pareja? ¿Queda libre para vivir su propio futuro? ¿Qué corona lleva puesta? ¿Es la suya?

Fundamentalmente vale: Ninguna herencia es merecida. En cuanto reconozcamos esto quedamos libres de ella. Sobre todo nos liberamos y quedamos libres para nuestro futuro. Y quedamos libres de envidiosos. Sólo iluminamos con nuestra luz.

Si sobre la herencia recae una carga, la cedemos mediante una renuncia. Si sobre ella reposa una bendición, la tomamos como tal. A través de ella creamos una bendición, una bendición rica –para muchas personas.

PRIMER EJEMPLO:
LAS RELACIONES DE PROPIEDAD
Del curso sobre las Leyes del Éxito en Sao Paulo,
31 de marzo – 1 de abril de 2009

HELLINGER *(a una mujer joven)*: ¿Qué te pasa?

MUJER: Tengo una crisis en mi negocio con mis socios. Se trata de una empresa que pertenece a cuatro familias: tres accionistas y un grupo de herederos.

HELLINGER: ¿A quiénes pertenece la empresa?

MUJER: Mi padre es uno de los socios que la fundaron. Tiene otro socio.

HELLINGER: ¿Cómo llegó este socio?

MUJER: Empezaron juntos.

HELLINGER: ¿La empresa les pertenece a los dos?

MUJER: La fundaron juntos. Luego llegó un tercero, que fue un heredero. Y hay un cuarto grupo de herederos que también se añadieron. El tercer socio entró veinte años después.

HELLINGER *(al grupo)*: ¿Entendéis algo?

Todos gritan: No.

HELLINGER: Yo tampoco.

(A la mujer): El heredero, ¿de quién heredó?

MUJER: Del padre.

HELLINGER: ¿De tu padre?

MUJER: Son cuatro partes: mi padre, el segundo socio, que lleva en la empresa desde el principio, el tercero, que entró como heredero. La empresa pertenecía a su padre y después entró él como heredero.

HELLINGER: ¿A qué padre pertenecía esta parte?

MUJER: Fue así: al principio habían dos socios y dos accionistas que sólo invirtieron dinero. Así que al principio eran cuatro.

HELLINGER *(al grupo)*: Aquí tenemos trabajo, con esta confusión, donde las relaciones de propiedad no están claras. ¿Cómo puede prosperar esta empresa?

Lo siguiente sería para reflexionar. Una empresa nunca pertenece a los accionistas. Los accionistas aportan dinero. Sólo pueden heredar acciones, pero nunca la empresa. Un accionista no tiene derechos en la empresa, no puede inmiscuirse. Aporta dinero, pero no tiene derecho a poseer la empresa. ¿Me seguís?

¿Hacia dónde se enfoca esta empresa? ¿Mira por el producto? ¿Mira por los clientes? ¿Mira por los empleados? Solamente mira por dinero.

(A la mujer): ¿Cuál es tu papel en la empresa?

MUJER: No trabajo en la empresa, represento a mi padre, que tiene Alzheimer. Fue el gerente de la empresa. Ya no puede continuar trabajando en ella por culpa de la enfermedad, que ya está muy avanzada.

HELLINGER. ¿Quién es ahora el gerente de la empresa?

MUJER: Hoy en día el gerente es la persona a quien he llamado el heredero del accionista.

HELLINGER: ¿Lleva él la empresa?

MUJER: Sí, en teoría.

HELLINGER: Y en la práctica, ¿quién la lleva? Si aún es posible conseguir algo de orden ahí dentro.

MUJER: Ahora ha intervenido el juzgado. Lo ha solicitado mi familia, porque ya no tiene acceso a la empresa.

HELLINGER: ¿Qué debería decidir el juzgado?

MUJER: En una empresa en que hay cuatro socios, la ley dice que tiene que elegirse la gerencia. Pero desde que mi padre no está en la empresa hay una pelea sobre quién debería llevar la empresa. Mi familia y otra estamos de un lado, los otros dos socios están del otro lado y no se van. Debería elegirse otra vez la gerencia, pero éstos no dejan sus puestos.

HELLINGER: ¿La empresa es insolvente?

MUJER: No, hay beneficios y funciona muy bien.

HELLINGER *(al grupo)*: Empecemos a buscar el orden.

Hellinger elige a un representante para la empresa y le da un lugar. Luego elige a tres representantes para los empleados y a tres representantes para los clientes y los coloca uno al lado del otro a gran distancia enfrente de la empresa.

Después elige a un representante para el producto y a una representante para el dinero. Están en medio, entre la empresa en un lado y los clientes y los empleados en el otro, enfrente de ellos a una distancia de tres metros.

HELLINGER *(al grupo)*: Ahora miramos qué pasa.

El cuerpo de la empresa está temblando intensamente. El producto mira a los clientes y a lo empleados. Dos empleados están inquietos

y sacuden las manos. Uno mira al suelo, se tumba y sigue temblando fuertemente. Otro se acerca a los clientes.

Al cabo de un rato, el producto se va al dinero y se ubica a su lado. Ambos miran a los clientes. La empresa ha avanzado unos pasos, más cerca de los clientes. Sigue temblando intensamente. Uno de los clientes se acerca a ella y se sitúa a su lado. Los empleados se quedan apartados. El producto y el dinero se retiran lejos.

HELLINGER *(a la mujer)*: Es curioso que la empresa tiemble. Ahora añado a tu padre y al otro socio fundador.

Hellinger elige a dos hombres y los sitúa uno al lado del otro, algo apartados y con mirando a la empresa.

HELLINGER *(a la mujer)*: El dinero y el producto ya no importan y a los empleados les va mal. ¿Cuántos accionistas hay?

MUJER: Cuatro.

Hellinger elige a cuatro representantes para los accionistas y les pide que se busquen un lugar ellos mismos. Dos empleados siguen temblando intensamente. El padre se acerca a la empresa. El socio le sigue a cierta distancia.

MUJER: Mi padre es accionista, el primer socio también y luego hay dos más. Por eso aquí sólo necesitaríamos a dos accionistas más.

HELLINGER: Por su función los dejo tal como los he elegido.

MUJER: De lo dos accionistas...

HELLINGER: Déjalo, sólo confunde. ¿Existe un cliente principal?

MUJER: Sí. La mujer que está al lado de la empresa.

El segundo socio se ha ubicado a la derecha de la firma. Ésta le extiende la mano. Uno al lado del otro, de izquierda a derecha, están el segundo socio, la empresa, la cliente principal y el padre. Los representantes de los demás accionistas están apartados. Uno de ellos abraza el producto, otro acaricia el dinero. Otro más se apiña entre la empresa y el segundo socio.

Un empleado se ha colocado delante de la empresa.

Hellinger lleva al segundo socio afuera.

HELLINGER *(al segundo socio)*: ¿Cómo te va ahí?

SEGUNDO SOCIO: Mejor.

HELLINGER: ¿Cómo le va a la empresa?

EMPRESA: Ahora mejor.

HELLINGER *(a la cliente principal)*: ¿Cómo te va a ti?

CLIENTE PRINCIPAL: Me encuentro como si fuera el sostén.

HELLINGER: Eres la cliente principal.

HELLINGER *(a una representante de los empleados, que está delante de la empresa)*: ¿Cómo te va a ti?

ESTA EMPLEADA: Estoy muy triste, ya que quise estar aquí desde el principio, pero mis amigos y empleados están por ahí.

HELLINGER: ¿Cómo le va al dinero?

EL DINERO: Agarro el producto y pregunto al accionista si sabe qué se tiene que hacer ahora.

HELLINGER *(a un accionista que está algo apartado)*: ¿Qué hay de ti?

ESTE ACCIONISTA: Me encuentro como si estuviera protegiendo algo o guardándole un lugar.

HELLINGER *(al accionista que constantemente está acariciando el producto)*: ¿Y tú?

ESTE ACCIONISTA: Amo el producto. Miro la empresa, pero no tengo fuerzas.

Hellinger lleva el producto a aquel empleado que antes estaba tumbado temblando en el suelo. Ambos se abrazan. Un segundo em-

pleado se acerca a él y también abraza el producto. Lentamente, se acercan a la empresa.

HELLINGER *(a la mujer)*: ¿De quién depende el producto?
MUJER: De los empleados.
HELLINGER: Exactamente. Júntate a ellos y encuentra tu lugar.

Se sitúa a la izquierda de su padre y coge de la mano al empleado que estaba con la empresa todo el rato. Otro empleado que antes estaba temblando se pone detrás de ella y coloca las manos sobre sus hombros. El accionista que se había apiñado entre la empresa y el segundo socio se agarra a la empresa.

HELLINGER: ¿Cómo le va ahora al padre?
PADRE: Estoy mejor. Me gustaría apartar a este empleado (que antes estaba cerca de la empresa) de la cliente principal. Quisiera crear una distancia entre los dos. Me parece que ella quiere quitarme algo.

Este empleado se pone de espaldas delante de la cliente principal y a la derecha del padre.

ESTE EMPLEADO: Mi sentimiento hacia ella es muy fuerte. Quisiera estar aquí, cerca del padre.
HELLINGER *(al padre)*: ¿Y eso?
PADRE: Ahí me debilito.

Hellinger coloca a este empleado entre los demás empleados. Sitúa a la cliente principal junto a los clientes.

HELLINGER *(al padre)*: ¿Qué tal ahora?
PADRE : Mejor.

HELLINGER: ¿Cómo le va a la empresa?
EMPRESA: Peor.

Hellinger lleva a la empresa delante de la cliente principal. Dos de los empleados vuelven a juntarse a la mujer y al padre.

EMPRESA *(a la cliente principal)*: Tú me necesitas.
HELLINGER: ¿Cómo le va al producto ahora?
PRODUCTO: Mejor.

Los clientes se juntan a la empresa. La empresa mantiene a la cliente principal cogida de la mano. Un empleado lleva a la mujer en cuestión hacia este grupo. Todos se abrazan.

HELLINGER *(a la mujer)*: Ésta es la nueva empresa. Ahí continúa. Ahí el producto se encuentra bien y la empleada también se encuentra bien.

Hellinger se dirige a los accionistas, que están apartados con el dinero, y les pregunta cómo les va.

PRIMER ACCIONISTA: No muy bien.
EL DINERO: Bien.
SEGUNDO ACCIONISTA: Bien.
TERCER ACCIONISTA: Bien.
CUARTO ACCIONISTA: Algo pesado aquí.

Hellinger lleva al accionista y al dinero afuera uno por uno.

HELLINGER *(a la mujer)*: Todos ellos constituyen una carga. ¿Sabes qué significa? A todos se les paga. A todos. Entonces la empresa vive. ¿Queda claro?

MUJER: Sí. Claro como el agua.

HELLINGER *(a los representantes)*: Gracias a todos.

(A la mujer): Los accionistas querían llevarse algo sin esfuerzo. Tienen que irse. La empresa es suficientemente fuerte para superarlo. ¿De acuerdo hasta aquí?

MUJER: Muy bien.

HELLINGER: Después de todo el lío y a pesar de todo hemos encontrado una solución. La solución se ha mostrado en los movimientos que hemos podido observar aquí. Actuaba otra fuerza que tenía buenas intenciones hacia la empresa. Tú sigues este movimiento sirviendo. Que te vaya bien.

Al grupo: Era un ejemplo para superar la crisis mundial. Aquellos que no se esfuerzan tampoco deberían recibir nada. Así se soluciona todo de buena manera y le sirve a la vida.

PREGUNTAS

HELLINGER: ¿Quizás haya algunas preguntas al respecto?

La herencia de la mujer

UNA MUJER: Quisiera saber qué sucede con el orden de las cosas cuando una mujer recibe una herencia, pero es su marido quien decide lo que debe hacerse con ella.

HELLINGER: Pues se pierde.

MUJER: ¿Es lo que ocurre?

HELLINGER: Habitualmente.

MUJER *(se ríe)*: Ha contestado mi pregunta.

¿A quién le pertenece una empresa?

HELLINGER: ¿Alguien más tiene alguna pregunta?

UN HOMBRE: Quisiera saber cómo es el orden cuando una empresa es traspasada. Sabemos que muchas empresas son empresas familiares. ¿Cómo es el orden cuando los padres traspasan la empresa a los hijos? A veces estas empresas se perpetúan a través de muchas generaciones.

HELLINGER: Tendríamos que mirarlo. ¿Estás pensando en alguna empresa en particular?

HOMBRE: Lo pregunto en general. Escuché en un comentario suyo que los herederos a menudo no merecen esta herencia en absoluto.

HELLINGER: Es así. Una empresa no le pertenece a los propietarios. Tampoco a sus hijos. Les pertenece a aquellos a los que sirve. Por eso en general una empresa se da en herencia a aquel que está más dispuesto a servir. Lo que digo aquí es atrevido. Una empresa tampoco debe ser dividida entre los llamados herederos.

HOMBRE: ¿Puedo preguntar algo más al respecto?

HELLINGER: Un momentito.

(Al grupo): ¿Podéis sentirlo? De esta manera, les va bien a todos. Aquellos que según las leyes podían heredar algo dicen: Lo dejamos ahí, al servicio general. Así ellos también pueden obtener algo del beneficio, por supuesto. Es lo que ocurre siempre con un servicio, aquellos que dan algo también reciben algo a cambio. De esta manera reciben más que cuando simplemente se les paga su parte, ya que la empresa florece.

Ahora lo he dicho así. Permitiros sentir cómo es para vosotros. Os daré un ejemplo muy sencillo.

Alguien tiene un jardín bonito y a su alrededor ha construido una valla de madera. Mucha gente pasa por delante y se alegra de

ver un jardín tan bonito. De esta manera, ¿el propietario recibe más de su jardín o menos?

Si levantase a su alrededor una pared alta, ¿recibiría más del jardín o menos?

¿El jardín quiere quedarse con él o no? ¿Dentro de él puede crecer algo bien? ¿O las plantas perecen? Sentidlo dentro de vosotros. Todo lo que para alegría de muchos compartimos con ellos, crece.

(Al hombre): Gracias por tan buena pregunta.

La dimisión

UNA MUJER: En esta última constelación el fundador ha dimitido. ¿Qué ocurre aquí con el orden?

HELLINGER: Padece una enfermedad grave. Dimite al servicio de la empresa. Tiene un buen efecto.

SEGUNDO EJEMPLO: HERENCIA: ¿SÍ O NO?
Del curso en Curitiba, Brasil, 19 – 20 de agosto de 2008

HELLINGER: ¿Hay alguien más que quiera tomar una decisión?

Un hombre levanta la mano y se sienta al lado de Hellinger.

HELLINGER: ¿De qué se trata?

HOMBRE: Se trata de unos muebles, unos muebles familiares. Mis padres se separaron hace dieciocho años.

Después mi padre volvió a casarse. Se casó por segunda vez con separación de bienes, también porque una parte de su herencia le llegó de su suegro, del padre de su mujer anterior. Así que... *(habla y habla)*.

HELLINGER: De todas maneras, donde se habla tanto no se puede hacer nada.

(Al hombre): ¿De qué se trata exactamente? ¿Quién quiere qué aquí?

HOMBRE: (*Vuelve a hablar)*.

HELLINGER; ¿Quién quiere qué?

HOMBRE: *(Vuelve a hablar)*.

HELLINGER: ¡Quien quiere algo lo dice en una frase! Cuando uno habla mucho, no necesito saber lo que dice. Sé que esconde algo.

(Al grupo): Quiero decir algo sobre la herencia. Nadie se la merece. Quien mira a la herencia, le desea a alguien la muerte.

(Al hombre): ¿Quiénes son las personas que se pelean?

HOMBRE: Cuatro hijos del primer matrimonio y uno del segundo.

HELLINGER: ¿De quién viene la herencia? ¿Del padre o de la madre?

HOMBRE: ¿Qué quiere decir? Creo que ambos la crearon juntos.

HELLINGER: ¿Quién la deja en herencia? ¿Eres del primer matrimonio o del segundo?

HOMBRE: Del primero.

HELLINGER *(al grupo)*: Aquí hay un secreto. Está clarísimo. Pero voy a decir algo sobre la herencia.

Un hombre ha heredado y tiene una mujer. Con ella tiene hijos. Luego se casa con otra mujer. Con ella también tiene hijos. Ahora el tema es: ¿Cómo se divide la herencia?

Muy a menudo, la segunda mujer reclama la herencia y los hijos del segundo matrimonio ponen una demanda. Ocurre a menudo. Muchas veces, los hijos del primer matrimonio quedan excluidos de la herencia.

Las consecuencias para la segunda mujer y los hijos del segundo matrimonio son horrorosas. Son horrorosas —sólo lo advierto expresamente— y se prolongan durante varias generaciones.

Lo he observado en el ejemplo del famoso poeta alemán Thomas Mann. Una mujer escribió un libro sobre él y me pidió que mirara de cerca la historia de su familia desde un punto de vista sistémico.

Muchas de las cosas graves que han pasado en la familia de Thomas Mann tienen que ver con el hecho de que su abuelo no dejó nada en herencia a los hijos de su primer matrimonio, sino que lo legó todo a los hijos de su segundo matrimonio.

Así que aquí el tema es la jerarquía. Primero están la primera esposa y los hijos del primer matrimonio.

Si la segunda mujer se apodera de la herencia a costa de los demás, las consecuencias son graves.

Lo más fácil es cuando uno no hereda nada. Toda herencia trae una carga. A veces también una responsabilidad. Por ejemplo, cuando alguien se hace cargo de una empresa. Es una responsabilidad. Pero le ha sido dada para que algo continúe.

Muchísimas herencias son egoístas sin que estén puestas al servicio de la vida. Y de esto se trata. Si uno la coge y con ella sirve a la vida, es una herencia valiosa.

También he visto lo siguiente: A menudo alguien que se peleó por una herencia quiere más a la herencia que a sus hijos. Todo su cuidado va hacia la herencia y paga por la herencia con la vida de sus hijos.

Así que estar libre de la herencia a menudo es lo más bonito. Lo que ganamos nosotros mismos, lo hemos merecido y se queda. Por ahora lo dejaré aquí.

La familia política...

HELLINGER: Hablamos de padres políticos, la suegra y el suegro, del hijo político, el yerno, de la hija política, la nuera. Ciertos sentimientos se unen a ellos, a veces también expectativas o incluso exigencias que se asocian a ellos.

Con la palabra «político» se crean relaciones que desde mi punto de vista quitan algo a la relación esencial de los padres con sus hijos y de los hijos con sus padres.

Sólo necesitamos sentir dentro de nosotros qué diferencia hay cuando un hombre, hablando de la madre de su mujer, en lugar de decir «mi suegra» dice «la madre de mi mujer», o «el padre de mi mujer» en lugar de decir «mi suegro». ¿Cómo le va a la mujer con esto? Y al revés, ¿cómo le va al marido cuando su mujer igualmente habla de la madre y del padre de él?

Aún más extraño es el sentimiento para los afectados cuando el hombre habla de los hijos de una pareja anterior de su mujer como sus yernos y sus nueras. Fundamentalmente sólo pertenecen a sus padres. ¿Por qué se inmiscuye donde realmente no tiene nada que ver?

Diferente es cuando en una relación de pareja los padres del hombre o de la mujer hablan de sus respectivas parejas como sus yernos o nueras. Porque aquí se inicia algo. Cuando sus hijos junto con sus parejas se convierten en padres, sus padres se convierten en abuelos.

A pesar de esto, también aquí por el sentimiento y el respeto, sería más bonito y más libre para todos si el padre de los hijos llamase al padre de su mujer «abuelo» antes que «mi suegro», ya que como tal ahora está unido y se ha incorporado a la familia de una manera especial.

Lo mismo vale para la madre de su mujer, que ahora más allá del significado como madre de ella también pasa a ser la abuela de

sus hijos. En lugar de llamarla «suegra» es más bonito llamarla la «abuela» de sus hijos.

Aquí todo queda relacionado con lo esencial, sin que se originen dependencias ni expectativas que supongan una carga y no sirvan a nada.

En adelante, las palabras *madre* y *padre, hijo* e *hija* y *abuela* y *abuelo* siguen iluminando de manera clara y despejada.

TERCER EJEMPLO: ¿QUIÉN HEREDA?

Del curso sobre las Leyes del Éxito en Sao Paulo, 21 de marzo – 1 de abril de 2009

HELLINGER *(a una mujer)*: ¿De qué se trata?

MUJER: He recibido una herencia de mis padres de la que me privan y por eso tengo la intención de litigar.

HELLINGER: ¿De qué tipo herencia se trata?

MUJER: Es la herencia de una empresa familiar. El que debería pagar la herencia es mi hermano.

HELLINGER: Así que hay una empresa familiar. ¿Quién la heredó?

MUJER: Mi hermano.

HELLINGER: ¿Quién es el hijo mayor?

MUJER: Yo.

HELLINGER: ¿Y se la dejaron a él en herencia?

MUJER: Sí.

HELLINGER: ¿Cuál es el problema?

MUJER: Mi padre en su testamento ha declarado que mi hermano debe pagar a las hermanas una parte. Sin embargo, no nos la da.

HELLINGER: ¿Cuántos hermanos sois?

MUJER: Conmigo cuatro, cuatro hijos vivos.

HELLINGER: ¿El hermano qué número es?

MUJER: El tercero.

HELLINGER: ¿El segundo hijo es una niña o un niño?

MUJER: Una niña.

HELLINGER: ¿El cuarto hijo?

MUJER: También una niña.

HELLINGER *(al grupo)*: De acuerdo, el problema está claro.

Hellinger elige a una representante para la herencia, a un representante para el hermano y a tres representantes para las hermanas. Los constela según el orden de edad uno al lado de otro a una distancia de cinco metros enfrente de la herencia.

HELLINGER *(al grupo)*: Ahora miramos qué pasa.

Nadie se mueve.

HELLINGER: Constelo a una mujer más.

Elige a una representante para la madre y la ubica a la altura de la herencia, pero a una distancia de cuatro metros.

Enseguida la herencia mira a la madre. Se gira hacia ella y se acerca a ella lentamente.

La primera y la segunda hermana se cogen de la mano y se acercan a la madre.

El hermano se queda inmóvil en su lugar. La hermana menor avanza unos pasos, se gira y mira atrás al hermano.

HELLINGER *(a la mujer)*: Si lo miramos: ¿a quién le pertenece la herencia?

MUJER: A la madre.

HELLINGER: ¿Aún vive?

MUJER: No.
HELLINGER: La herencia le pertenece a ella. Debe llevar su nombre.

La mujer se acerca a su madre. Ambas se abrazan.

HELLINGER *(al hermano, que aún está en su lugar)*: ¿Cómo te va?
HERMANO: Mejor.

La segunda hermana también se acerca a su madre y le abraza junto con su hermana mayor.
Hellinger elige a un representante para el padre. Le sitúa algo apartado entre la madre y el hermano.

HELLINGER *(al hermano)*: Dile a tu padre: «Tomo tu herencia para mi madre».

Lo dice muy alto.

HELLINGER: Dilo con amor.
HERMANO *(a su padre, después de vacilar mucho tiempo)*: Tomo tu herencia para mi madre.

El representante del padre respira hondo. Hellinger le lleva delante de la madre.

HELLINGER *(al padre)*: Dile: «Te pertenece a ti».
PADRE: Te pertenece a ti.
HELLINGER: «Sólo a ti».
PADRE: Sólo a ti.
HELLINGER: Dile al hijo también: «Le pertenece a ella».
PADRE: Le pertenece a ella.

HELLINGER: «Sólo a ella».
PADRE: Sólo a ella.
HELLINGER: «Renuncio a ella».
PADRE: Renuncio a ella.
HELLINGER: ¿Cómo le va a la herencia?
HERENCIA: Ahora muy bien.

La hija menor, mientras tanto, se ha ubicado a la derecha al lado de la madre y la abraza. El hijo se acerca lentamente a la madre.
Hellinger coloca a la hija en el último puesto. Al hijo lo sitúa entre las hermanas en el tercer puesto y al padre a la derecha de la madre. Cuando éste está a su lado, pone un brazo en ella. Hellinger sitúa a la herencia enfrente de la madre.

HELLINGER *(a la mujer)*: ¿Te queda claro?
MUJER: Sí.
HELLINGER *(a los representantes)*: Gracias a todos.
(Al grupo): Algo más sobre la herencia. Nadie se la merece. Quien la deja, queda libre. Quien la coge, tiene que servirla. Así, con la herencia sirve a la vida.

SÉPTIMO TEMA

La doble transferencia

PREÁMBULO

EL TRASFONDO

En una doble transferencia los sentimientos se quedan desplazados. Por regla general, son sentimientos muy dolorosos que, por impotencia, no pudieron ser expresados. Éstos son retomados de una persona o un grupo anterior por una persona o por un grupo posterior, sin que éstos sean conscientes de esta transferencia. Ellos perciben estos sentimientos como si fueran suyos.

Esto significa que estos sentimientos buscan a otro portador que no esté sujeto a ninguna opresión, de manera que estos sentimientos puedan expresarse desinhibidamente y sin un riesgo personal. Se trata de una transferencia de sentimientos de un sujeto a otro. Esta sería la primera transferencia.

¿Qué es lo que hace que una transferencia así sea doble? Estos sentimientos se desplazan en su dirección. Es decir, se trasladan a personas o grupos que no formaron parte de la injusticia original, que son inocentes respecto a esta injusticia.

Así como las personas anteriores fueron víctimas de perpetradores de los que no pudieron defenderse de ninguna manera, esos a los que más tarde se dirigirán estos sentimientos serán víctimas indefensas.

Es hora de dar un ejemplo. Lo tomaré de un contexto cotidiano, de una relación de pareja. Una mujer participa junto a su marido en un curso vivencial. En la primera tarde, ella desaparece con el coche de los dos, llega a la mañana siguiente algo más tarde al grupo, se planta delante de su marido y le dice: «Acabo de llegar de ver a mi amante».

Aunque esta mujer se relacionaba con los demás de una manera amistosa y hasta atenta, frente a su marido llegó completamente fuera de sí, de una manera que para los participantes era incomprensible, aunque él soportó sus sentimientos sin resistirse.

Más tarde, surgió a la luz el motivo de su comportamiento.

Su padre en verano enviaba a su mujer y a sus hijos al campo y él se quedaba en la ciudad con su amante. De vez en cuando, visitaba a la mujer y a los hijos junto con la amante, y su mujer les servía a él y ella amistosamente.

Algo así antes se llamaba una virtud heroica. Sin embargo, ¿qué ocurría realmente con los sentimientos de la esposa en su alma y en su corazón? ¿Qué rabia impotente sentía que no se atrevía a expresar?

Esta rabia oprimida la asumió más tarde su hija, la mujer en cuestión. Ésta fue la primera transferencia. La mujer no dirigió esta rabia contra su padre, porque contra él estaba indefensa. La canalizó contra su marido indefenso. Ésta fue la segunda transferencia.

Al mismo tiempo, la mujer empezaba a parecerse a su padre. También ella, además de la relación con su marido, mantenía una segunda relación y se lo mostró sin tener en cuenta sus sentimientos.

¿Juega la doble transferencia un papel en las empresas y organizaciones? Obviamente, sí. Por ejemplo, en algunas campañas, en algunas organizaciones para los derechos humanos, en algunas manifestaciones por la paz y en determinadas instituciones

con una orientación ideológica. También juega un papel que cubre un campo determinado.

Por ejemplo, en la relación entre mujeres y hombres como respuesta a los ataques de muchos hombres hacia mujeres en el pasado. La rabia oprimida de estas mujeres se siente en los descendientes de estas mujeres frente a sus hombres, aunque éstos sean, en este sentido, inocentes. En el siguiente ejemplo, veremos qué consecuencias de largo alcance puede tener esto en el presente.

EJEMPLO: LA DOBLE TRANSFERENCIA CON MUJERES Y HOMBRES EN CHINA

Del curso sobre las Leyes del Éxito en empresas en Hong Kong,

14 – 16 de junio de 2009

HELLINGER *(a una mujer)*: ¿De qué tipo de empresa se trata en tu caso?

MUJER: Se trata de una empresa escolar. Existe desde hace doce años.

HELLINGER: ¿Esta empresa te pertenece a ti?

MUJER: Sí, la fundé yo.

HELLINGER: ¿Cuántos niños reciben enseñanza en ella?

MUJER: No lo sé.

HELLINGER: ¿Cuántos colaboradores tienes?

MUJER: Doscientos.

HELLINGER: No es extraño que desconozcas el número de niños. ¿Cuál es el problema?

MUJER: Quisiera acercar determinadas comprensiones sobre la educación a un público más amplio. Quiero descubrir qué futuro tiene mi empresa y cómo se pueden mejorar las relaciones con el público.

HELLINGER: ¿De quién depende el futuro de esta escuela?
MUJER: De otra gente.
HELLINGER: ¿De qué gente?
MUJER: De personas que entienden algo de la vida.
HELLINGER: El futuro de una escuela depende sobre todo de los padres de los niños, casi exclusivamente de los padres. ¿Están involucrados? ¿Están totalmente involucrados?
MUJER: El futuro depende de las madres.
HELLINGER: Sobre todo has de conseguir la colaboración de los padres (los hombres).
(Cuando ella quiere responder): Espera un poco.
(Al grupo): Yo he hecho visible aquí algo que estaba escondido. Lo hemos visto en su reacción. Ella quiere excluir a los padres (los hombres).
(A esta mujer): ¿Dónde se encuentra el futuro?
MUJER: No lo sé.
HELLINGER: Claro que lo sabes, todos aquí lo saben. El futuro de tu empresa depende de los padres (los hombres) de los niños.
(Al grupo): ¿Lo miramos más de cerca?

Amplia aprobación del público.

HELLINGER: Voy hacer algo muy sencillo.

Hellinger elige a una mujer para el futuro y deja que se constele. Frente a ella constela a un representante para los padres (los hombres).
Luego elige a una mujer como representante de las madres y la constela a la izquierda del representante de los padres. El futuro sólo mira a los padres.

HELLINGER *(a la mujer)*: ¿A quién mira el futuro? *(Al cabo de un rato, cuando el futuro se inquieta)*: Lo hemos visto claramente.

(A los representantes): Gracias a todos.

Aplausos y gritos de la audiencia.

HELLINGER *(a la mujer)*: Ha sido una sorpresa para ti. Como hasta ahora has realizado un buen servicio, también aquí tendrás éxito. ¿Cuál sería aquí el procedimiento que lleva al éxito? Hablo ahora como maestro.

La mujer sonríe y asiente.

HELLINGER: Tú guías a las mujeres de manera que respeten a sus hombres. No es tarea sencilla. *(Al grupo)*: Lo voy a demostrar aquí:

Hellinger elige un a mujer y la constela. Después elige a diez mujeres y les pide que se pongan detrás de esta mujer, muy juntas.

HELLINGER *(al grupo, cuando la mujer se ríe)*: Ahora va en serio.
(A esta representante): Las mujeres que tienes detrás representan a mujeres chinas del pasado, que tuvieron que padecer mucho de sus hombres. Date la vuelta hacia ellas.
(Al cabo de un rato): Diles: «Os veo».
REPRESENTANTE: Os veo.
HELLINGER: «Tenéis un lugar en mi corazón».
REPRESENTANTE *(llorando)*: Tenéis un lugar en mi corazón.

La representante casi no puede tenerse en pie.

HELLINGER *(al cabo de un rato)*: Diles: «Por favor, ayudadme a ver a los hombres de otra manera».
REPRESENTANTE: Por favor, ayudadme a ver a los hombres de otra manera.

HELLINGER: «Para que también ellos aprendan a ver a las mujeres de otra manera».

REPRESENTANTE : Con esto también ellos aprenderán a ver a las mujeres de otra manera.

HELLINGER: «Os llevo conmigo a un futuro diferente».

LA REPRESENTANTE: Os llevo conmigo a un futuro diferente.

HELLINGER: «Para los hombres y las mujeres juntos».

LA REPRESENTANTE: Para los hombres y las mujeres juntos.

HELLINGER: Ahora date la vuelta y siente cómo ellas están detrás de ti.

Hellinger le da la vuelta. Entonces constela a tres hombres uno al lado de otro delante de ella.

HELLINGER *(a esta representante)*: Míralos.

LA REPRESENTANTE: Tienen buen aspecto.

HELLINGER: Éste es un primer descubrimiento para ti.

Hellinger le pide a la mujer de cuyo colegio están hablando que se ponga al lado de la representante.

Ella coge la mano de la representante y la guía hacia los hombres. Todos se abrazan. La gerente de la escuela se retira.

Hellinger elige a dos representantes para los alumnos de su escuela y los constela a su izquierda y a su derecha.

Ella les coge de la mano y les lleva también hacia los hombres. Todos se abrazan íntimamente. La gerente de la escuela se queda apartada.

Hellinger la lleva delante de las mujeres que representan a las mujeres chinas que han sido oprimidas en el pasado. Las mira y llora amargamente. Entonces, coge a dos de ellas de la mano y las lleva hacia los hombres. Se abrazan. Las mujeres sollozan ruidosamente.

Se dan la vuelta hacia las otras mujeres. Extienden las manos hacia ellas, para que ellas también se acerquen.

Como éstas vacilan, la directora de la escuela coge a un hombre de la mano para llevarle a estas mujeres. Y cuando ve que una de las mujeres chinas solloza ruidosamente, la coge de la mano y quiere llevarla a los hombres. Después, esta mujer cae sollozando al suelo y se gira hacia las mujeres que se quedaron.

La directora de la escuela se ha puesto de espaldas a las mujeres que se quedaron, como si quisiera protegerlas de los hombres.

Una de las mujeres, la que está al lado de los hombres, la llama: «Ten coraje. Vuelve aquí, de lo contrario no tenemos ninguna oportunidad. Los niños también pertenecen a los hombres. Ten coraje. Date una oportunidad. Nosotros pertenecemos juntos, el uno al otro».

Algunas de las mujeres que se quedaron prefieren quedarse atrás antes que ir hacia los hombres. La directora de la escuela quiere cogerlas de la mano, pero ellas se niegan. La otra mujer la llama. «Vuelve. Deja a los otros a su destino. Tú perteneces aquí».

Algunas de las mujeres que se quedaron atrás quieren empujar a la directora hacia delante, hacia los hombres, mientras ellas se quedan atrás. No quieren que comparta su destino.

Al final, todas estas mujeres están tumbadas en el suelo. Una de ellas grita con fuerza. Uno de los hombres quiere ir hacia ellas y también solloza ruidosamente. La directora de la escuela lo tiene cogido de la mano.

HELLINGER *(Al cabo de un rato)*: Aquí lo dejo.

(A los representantes): Gracias a todos.

(A la directora de la escuela cuando está sentada otra vez a su lado): ¿Sabes qué es lo que se ha revelado aquí? Una revolución cultural. Ahora sabes dónde está el futuro de tu escuela. Te deseo todo lo mejor.

Aplausos y gritos de la audiencia.

Aclaraciones

Hellinger *(al grupo)*: Os debo una explicación sobre los tr fondos que surgieron a la luz a través de esta constelación. En todo el mudo, no sólo en China, el destino de muchas muje que en el pasado han tenido que sufrir mucho desprecio y rep sión de los hombres actúa sobre el presente, sin que los implic dos, especialmente las mujeres, sean conscientes de ello.

Todo con consecuencias de largo alcance para las relacion entre hombres y mujeres, ya sea en la relación de pareja, ya como padres y también en muchas empresas. Sobre todo porqu la abnegación de las mujeres por parte de los hombres hoy en d también sigue actuando en muchos sentidos y muchas muje tienen motivos para sentirse humilladas todavía.

No obstante, el destino de las mujeres reprimidas en el pasado influye en las relaciones de pareja de una manera en gran part inconsciente, también en la actualidad.

¿Cuál es mi observación aquí? Hace años descubrí que en mu chas relaciones actúa la dinámica de una doble transferenc ¿Qué significa esto en particular para las mujeres?

En su alma muchas mujeres se sienten profundamente unida al destino, en tiempos de predominio del patriarcado, de las mu jeres de su familia. Podemos ver qué sentimientos de ira reprim da, dolor y desesperación para poder cambiar su destino llevaban consigo estas mujeres.

En secreto, asumen de las otras mujeres estos sentimientos también cuando ellas mismas se encuentran en una situación di ferente a la de sus predecesoras, ya que disponen de muchas más posibilidades, por lo que tienen muchas menos razones o ningu na para albergar estos sentimientos.

Es decir, los sentimientos reprimidos de mujeres anteriores son tomados por sus descendientes, sin que éstas sean conscientes de

lo. De repente, ellas también tienen sentimientos parecidos. to sería la primera transferencia, la transferencia de un senti iento que tenían las mujeres de antes a sus descendientes y sin ue éstas tengan ninguna razón similar para ellos. Hasta aquí, do bien.

Asumir estos sentimientos por parte de las mujeres posteriores vuelve fatal porque estos sentimientos quieren ser expresados. n embargo, no pueden ser mostrados a aquellos que fueron res onsables de ellos. Murieron ya hace tiempo. Estos sentimientos n expresados por lo menos con discreción y a menudo también n voz alta y hostil contra sus hombres, aunque éstos no den nin ún motivo comparable para ello. Ésta es la segunda transferen a. Los sentimientos del pasado se transfieren a los hombres de la tualidad –también esto en gran parte de manera inconsciente.

La pregunta es: ¿Qué posibilidades tiene un hombre así en la lación con su mujer? ¿Será visto por ella tal como es?

¿O ella ve en él a otro hombre, con quien él no tiene nada en omún?

Aquí hemos visto cómo puede ser aclarada y resuelta una doble ansferencia al servicio del amor para todos.

Al mismo tiempo, hemos visto que la doble transferencia tam ién actúa en una empresa, y perjudica a muchos. Cuando una mpresa no tiene futuro, a veces está obrando una doble transfe encia.

Ahora imaginad qué futuro se presenta para muchas parejas y ara la felicidad de muchos niños y empresas cuando se tienen en uenta estos trasfondos; cuando a las mujeres, por un lado, se les ermite ocupar un lugar con los mismos derechos que el hombre y reconocen que muchos hombres están dispuestos a dejarles ese lugar; cuando su ser diferente es visto y reconocido por ellas.

SEXUALIDAD Y MUERTE

Del curso intensivo en Barcelona, 4 – 11 de septiembre de 2009

La sexualidad es un acto contra la muerte. ¿Qué es lo que, ante todo, tiene la sexualidad a la vista? La muerte. ¿Qué es lo que quiere superar la sexualidad? La muerte.

La sexualidad está estrechamente unida a la muerte. Cuesta la mayoría de las vidas. Puede vivir quien sobrevive a muchos muertos.

Hay otra imagen curiosa. ¿Quién mira hacia la vida ante todo? ¿Quién guía más hacia la vida? ¿El hombre a la mujer, o la mujer al hombre? El hombre, está clarísimo. El hombre ante todo está por la vida. ¿Quién salva a un niño de la muerte? Ante todo, el hombre.

Otra extraña observación curiosa: Las mujeres están más cerca de la muerte. No sé si tengo permiso para decir todo esto. Son imágenes. Podéis comprobar dentro de vosotros cuál es el movimiento interno. Lo voy a decir de una manera muy extrema. La mujer mira antes a la muerte del niño que a su vida. Por eso los hijos están más seguros de su vida con el padre que con la madre.

Ésta es una contemplación superficial. La vida de la mujer corre más peligro que la vida del hombre, en muchos sentidos, por la vida que también se pierde mediante la sexualidad, por ejemplo a través del aborto natural o provocado o por cualquier otra circunstancia. La mujer está unida a lo que se pierde de una manera totalmente diferente al hombre. Entonces a través de las pérdidas, que cuestan la vida, la mujer se une a la muerte antes que a la vida.

¿Lo podéis sentir? Éste es el movimiento en ella. Éste es el punto de partida. Ahora no tengo tiempo para explicarlo con más detalle. Pero podría retomarlo una vez más en las preguntas y respuestas de esta tarde. ¿Estáis de acuerdo?

El grupo asiente.

Continuación: Vida a costa de la muerte

Quisiera decir algo más sobre la sexualidad. La sexualidad tiene una función de cara a la muerte. Es un acto contra la muerte.

¿Por qué alguien quiere tener hijos? ¿Por qué tiene que tener hijos? Porque se está muriendo. Los niños le posibilitan permanecer con vida después. Cuando antes alguien no tenía hijos, se perdía. Por un lado, los niños le aseguraban la supervivencia. Por el otro, él seguía vivo en los niños.

Pero la vida de los niños y la supervivencia de los padres a menudo se producen a costa de la muerte de otros familiares. Ante todo, para la mujer pasar la vida está estrechamente unido al peligro de vida, al peligro de su propia vida. Ella está unida a la muerte, también mediante alguna vida que lleva dentro de sí y se muere; por ejemplo, si un niño muere antes de tiempo en el cuerpo materno o si la madre quiere que muera, a menudo con la idea de que con eso ella podrá vivir mejor. Sacrifica al niño por su propia supervivencia. Vida y muerte están aquí estrechamente unidos ante todo para la mujer.

Movimientos interiores que nos alejan de la vida y nos acercan a la muerte

En nosotros hay una autoridad que también lleva a la muerte. Esta autoridad es la conciencia.

Cuando la mujer pierde al niño o cuando lo mata, se ve arrastrada hacia la muerte. Siente el anhelo de seguir al niño muerto.

Aquí entra en juego una idea más. Yo como hombre no puedo pretender saber mucho ni tomarme la libertad de decir mucho. No puedo identificarme de la misma manera que una mujer. Me refiero sobre todo a lo que veo en las constelaciones, pero tam

bién en lo que mi mujer Sophie me ha hecho entender de diversas maneras.

Obviamente, hay una idea que aquí tiene un papel. En un aborto, la mujer pierde una parte de su cuerpo. Ésa es la imagen que tienen algunas mujeres. Entonces procuran recuperar lo perdido de muchas maneras, por ejemplo –así es mi imagen– a través de determinadas dificultades del bajo vientre. Parece ser que los miomas también representan algo que se ha ido.

Así que la mujer se ve arrastrada de muchas maneras hacia movimientos que llevan a la muerte, donde por lo menos está una imagen: esto me arrastra hacia la muerte.

Pero no desesperéis. Esto es el punto de partida. La pregunta es: ¿Hay otro camino?

Antes, volvamos a la conciencia una vez más. La conciencia tiene un papel en mucho de lo que ocurre con una mujer. De muchas maneras, por ejemplo, cuando se culpa a sí misma. Quiere, por así decirlo, quitarse esta culpa. Por eso, cuando un niño muere o es abortado, hay movimientos interiores para igualarse con él. Con eso el sentimiento de culpa se alivia —pero a costa del precio de la vida. Por consiguiente, todos estos movimientos de culpa y como expiación de una culpa son movimientos hacia la muerte.

¿Me seguís hasta ahora? Así, todo esto está contrapuesto a la vida y también está contrapuesto a la meta de la sexualidad.

La sexualidad, que crea la vida y es su testigo y así sirve a la vida, aquí se da la vuelta en su movimiento. El resultado es que la sexualidad a menudo para y es rechazada —deja de ser llevada en los movimientos hacia la vida.

Para eso hay aún otras razones y situaciones. Por ejemplo, cuando la mujer se aleja del hombre, porque de una u otra manera le hace responsable de aquello que la acerca a la muerte.

Movimientos de la vida

Ahora todos estamos atrapados en nuestra conciencia, estamos en la esfera hechizada de la conciencia. Podemos verlo en muchas constelaciones. Ahora se trata de encontrar la fuerza, una fuerza vital, la que vence a la muerte. La que se escapa de diversas maneras a los movimientos que conducen a la muerte, para que nosotros nos podamos librar de estos movimientos.

Lo decisivo es que dejemos ser muertos a los muertos, a todos los muertos, cuya muerte relacionamos con la sexualidad, por lo tanto, los hijos, los que no nacieron, por el motivo que sea, sólo si la mujer y aquí también el hombre se sienten culpables por la muerte del niño.

Aquí tiene que quedar muy clara una cosa. La vida cuesta vidas. La vida puede seguir porque otra vida muere. Comemos lo que murió. Nosotros vivimos de la muerte de otra vida. Es ley de vida. Muchos han de morir para que algunos puedan vivir.

¿Aún podéis escucharme? ¿Debo seguir hablando más aún?

El grupo asiente.

Lo que estoy diciendo ahora nunca lo he dicho de esta manera. Me dejo guiar desde dentro y sé que me estoy moviendo dentro de determinados límites.

Los problemas que encontramos aquí en este trabajo tienen que ver todos con que alguien quiere irse hacia los muertos. Ahora lo digo de una manera muy extrema: que nosotros no reconozcamos que estos muertos, que son sacrificados para que la vida pueda continuar, quieren la vida de otros. Su muerte sirve a la vida. Entonces, en consonancia con los muertos, sería el movimiento, que está en armonía con ellos, un movimiento que a ellos les deje ser muertos.

Pero generalmente nosotros no somos capaces de hacerlo, por los sentimientos de culpa. Tal vez sin culpa personal, simplemente dándonos cuenta de que gracias a su muerte nosotros tenemos una ventaja. Para esta ventaja queremos pagar. ¿Con qué? Con la muerte. Aquí juega un papel la ley de compensación.

¿Cómo podemos superar este remolino que lleva a la muerte? Las Constelaciones Familiares nos muestran un camino, una forma de caminar con un movimiento del espíritu. Por este camino voy con vosotros en una meditación, en la cual podéis comprenderlo e interiorizarlo. Cerrad los ojos, así podremos hacerlo internamente.

Meditación: El paso decisivo

Notamos en nuestro cuerpo y en nuestro sentimiento cómo nos atrae hacia los muertos. Cómo en nuestros pensamientos y en nuestros sentimientos muchos muertos toman posesión de nosotros. Sentimos el tirón con el que nos arrastran a la muerte hacia ellos.

Mientras tanto, se nota un movimiento más. Estos muertos desean vivir en nosotros, en vez de estar muertos. Ellos no han conseguido el movimiento hacia su muerte y nosotros solos no podemos librarnos de ellos.

Ahora viene el paso decisivo. Miramos sólo hacia delante. Pensamos sólo hacia delante, vivimos sólo hacia delante. A la vez, salimos de nuestra vieja piel, de nuestra vieja piel de muerte, y nos movemos hacia delante —hacia delante y hacia la lejanía. Nos movemos en una otra profundidad, siempre más lejos, llevados por un movimiento vital, hacia más vida, más salud, más placer, más amor realizado —entre dos.

¿Qué hacen los muertos que dejamos detrás de nosotros? Ellos al final cierran los ojos —todos.

APÉNDICE

¿CÓMO LLEGO A SER Y SIGO SIENDO UN BUEN EMPRESARIO?

Primero: Si tengo algo para ofrecer que sirva a otros. Cuanto más lo necesiten ellos, más importante será lo que puedo ofrecer. Así que nada se opone al éxito.

¿Qué hace excelente a un empresario? Él tiene lo que otros necesitan y lo hace accesible para ellos. Cuanto más tenga de lo que otros necesitan, más alto será su aprecio y su éxito.

Conclusión: Una empresa presta servicios. Cuanto más significativo sea su servicio, mayor será su influencia.

Segundo: Un empresario necesita ayudantes. Él tiene que ganar colaboradores y formarlos e instruirlos adecuadamente con el fin de que lo que tiene para ofrecer puedan elaborarlo y acercarlo al cliente de la mejor manera posible.

Lo que él tiene para ofrecer también debe, por lo tanto, producirlo y venderlo.

Tercero: Un empresario debe dirigir. Dirige a través de sus ideas. Dirige a través de su producción. Dirige a través de la venta y todo lo necesario para ella.

Cuarto: Un empresario se enfrenta a la competencia. A través de la competencia mejora su producto. Con esto aún sirve más a los que lo necesitan.

Quinto: El empresario defiende su empresa contra intrusiones y la asegura adecuadamente. Permanece consciente de sí mismo e independiente.

Sexto: El empresario sabe que depende de otros con los que ha de hacer cosas conjuntamente. Sabe cómo ganárselos y cómo conservarlos.

Séptimo: El empresario se alegra por su éxito porque su éxito da felicidad. Cuando el empresario está feliz y lo muestra a los demás, sus colaboradores se alegran y, con ellos, sus familias.

Octavo: Un empresario está con muchos en una comunidad solidaria. Sabe que la felicidad de muchos depende de su éxito. Por eso lo aumenta con la ayuda de muchos que le ayudan a él, para asegurar los fundamentos vitales para muchos.

Noveno: Un empresario entrega su empresa en el momento adecuado a los sucesores apropiados.

Les deja un espacio que ellos necesitan para tener éxito. Él sigue siendo el alma de su empresa. Su buen espíritu se mantiene en la empresa.

Décimo: Un empresario entrega su empresa al desarrollo que ésta ha de seguir, también cuando diverge de sus ideas. La cede en el transcurso del tiempo, que también pasa por encima de él y lo mira con benevolencia.

REFERENCIAS A OTROS LIBROS DE LA SERIE «ÓRDENES DEL ÉXITO»

La práctica del asesoramiento empresarial (Themenbezogene Unternehmensberatung). Barcelona: Rigden-Institut Gestalt Editorial, 2010. ISBN: 978-84-936706-9-6.

Erfolgsgeschichten in Unternehmen und im Beruf. Hellinger Publications: 2009.

GUÍA DE OTRAS PUBLICACIONES DE BERT HELLINGER EN CASTELLANO

El amor del espíritu. Un estado del ser (Die Liebe Des Geistes. Was zu ihr fuehrt und wie sie gelingt). Barcelona: Rigden-Institut Gestalt Editorial, 2009. ISBN: 978-84-936175-8-5.

Pensamientos de realización (Gedanken, die gelinden). Barcelona: Rigden-Insitut Gestalt Editorial, 2009. ISBN: 978-84-936706-3-4.

Viajes interiores (Innenreisen). Barcelona: Rigden-Institut Gestalt Editorial, y Buenos Aires: Alma Lepik Editorial, 2007. ISBN: 978-84-935095-7-6/ 987-23174-4-7.

Felicidad que permanece (Glück, das bleibt). Barcelona: Rigden-Institut Gestalt Editorial, 2007. ISBN: 978-84-935095-8-3.

El intercambio. Didáctica de Constelaciones Familiares (Der Austausch). Barcelona: Rigden-Institut Gestalt Editorial, 2006. ISBN: 978-84-935095-3-8.

Pensamientos divinos. Sus raíces y sus efectos (Gottesgedanken). Barcelona, Rigden-Institut Gestalt Editorial, 2007. ISBN: 84-935095-6-9

Pensamientos en el camino (Gedanken unterwegs). Barcelona, Rigden-Institut Gestalt Editorial, 2006. ISBN: 84-935095-2-3.

DVD: *Amor a segunda vista. Seminario monográfico sobre cómo lograr el amor en la pareja*. Barcelona: Rigden-Institut Gestalt Editorial, 2001 (5 unidades).

DVD: *Felicidad que permanece. Constelaciones desde el espíritu*. Barcelona: Rigden-Institut Gestalt Editorial, 2007 (8 unidades).

DVD: *Las nuevas Constelaciones Familiares*. Barcelona: Rigden-Institut Gestalt Editorial, 2008 (6 unidades).

Órdenes del amor. Cursos seleccionados de Bert Hellinger (Ordnungen del Liebe). Barcelona: Herder Editorial, 2001. ISBN 84-254-2196-9.

Felicidad dual. Bert Hellinger y su psicoterapia sistémica (Zweierlei Glück). Barcelona: Herder Editorial, 2004. ISBN 84-254-2108-X.

Lograr el amor en la pareja. El trabajo terapéutico de Bert Hellinger con parejas (Wie Liebe gelingt). Barcelona: Herder Editorial, 2001. ISBN: 84-254-2170-5

Religión, psicoterapia, cura de almas: textos recopilados (Religion, Psychotherapie, Seesorge). Barcelona: Herder Editorial, 2001. ISBN: 84-254-2200-0

El centro se distingue por su levedad. Conferencias e historias terapéuticas (Die Mitte fühlt sich leicht an). Barcelona: Herder Editorial, 2002. ISBN: 84-254-2282-5

Reconocer lo que es. Conversaciones sobre implicaciones y desenlaces logrados (Anerkennen, was ist). Barcelona: Herder Editorial, 2000. ISBN: 84-254-2138-1.

Raquel solloza por sus hijos (Rachel wint um ihre Kinder). México: Herder Editorial, 2007. ISBN: 978-968-5807-22-7.

La paz inicia en el alma (Der Friede beginnt in den Seelen). México: Herder Editorial, 2006. ISBN: 978-968-5807-21-0.

Si supieran cuánto los amo (Wenn ihr wüsstet, wie ich euch liebe). México: Herder Editorial, 2004. ISBN: 978-968-5807-00-5.

Imágenes que solucionan. Taller de Constelaciones Familiares. Trabajo Terapéutico Sistémico. Buenos Aires: Alma Lepik Editorial, 2006. ISBN: 987-21003-0-6.

La Punta del Ovillo. Terapies Breves (Mitte und Maß). Buenos Aires: Alma Lepik Editorial, 2007. ISBN: 987-21003-3-0.

Después del conflicto, la paz. Buenos Aires: Alma Lepik Editorial, 2006. ISBN: 978-987-21003-8-4

Cuentos de vida. Buenos Aires: Alma Lepik Editorial, 2009. ISBN: 978-987-15220-6-4.

Mística cotidiana: caminos de experiencia espiritual. Buenos Aires: Alma Lepik Editorial, 2008.
ISBN: 978-987-15220-2-6.

La verdad en movimiento. Buenos Aires: Alma Lepik Editorial, 2008. ISBN: 978-987-15220-3-3.

Un largo camino (Ein Langer Weg). Buenos Aires: Alma Lepik Editorial, 2006. ISBN: 987-23174-0-2.

Los órdenes de la ayuda (Ordungen des Helfens.) Buenos Aires: Alma Lepik Editorial, 2006. ISBN: 987-21003-5-7.

El manantial no tiene que preguntar por el camino (Die Quelle braucht nicht nach dem Weg zu fragen). Buenos Aires: Alma Lepik Editorial, 2007. ISBN: 987-23174-5-4.

Página web del autor:
www.Hellinger.com

Correo electrónico:
info@hellingerschule.com

El éxito o el fracaso de una empresa puede deberse al desajuste de su orden interno. Conceder su lugar correspondiente dentro del sistema a aquél que forma parte o ha formado parte de él es la base de la revolucionaria técnica sistémica de Constelaciones, que Bert Hellinger ideó y ha ido desarrollando en las últimas décadas.

Mediante las Constelaciones Organizacionales y siguiendo los Órdenes del Éxito, Hellinger busca una vez más la sanación de las relaciones. En *La práctica del asesoramiento empresarial*, Hellinger brinda ejemplos, con temas particulares y casos específicos, de la aplicación de estos Órdenes para reorganizar los negocios y las personas que los forman, y conducirlos al triunfo y a la realización. Este libro, junto con *Éxito en la vida, éxito en los negocios*, publicado por esta editorial, constituyen la compilación esencial de la sabiduría de Hellinger aplicada a las organizaciones empresariales.

www.rigden-institutgestalt.com


ISBN 978-84-936706-9-6
9 788493 670696

rigden institut gestalt